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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
1334AA1E9CFD315CE3E8C78AB48526FC
Владелец: Солдаткин Андрей Александрович
Действителен: с 02.07.2024 до 25.09.2025

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.15. Методы принятия управленческих решений
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора -2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.т.н., доцент, доцент кафедры менеджмента ИБДА Стасенков Ю.А.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.

Автор(ы)–составитель(и):
к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента
кандидат экономических наук Пророкова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..…… 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины……..……... 17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 23
6.1. Основная литература…… 23
6.2. Дополнительная литература…… 23
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…… 24
6.4. Интернет-ресурсы…… 24
6.5. Иные источники……... 24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 24

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС - 2	способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС – 2.	Способность осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов
ОПК ОС - 3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС – 3.х	Способность разрабатывать организационно-управленческие решения в зависимости от задачи профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за их последствия с позиции социальной значимости

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
осуществляет сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС -2	на уровне знаний - методы сбора и анализа данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов на уровне умений - использовать методы сбора и анализа данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов на уровне навыков - владеть навыками сбора и анализа данных, в том числе из открытых источников, необходимых для

		решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов
Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость	ОПК ОС – 3.х	на уровне знаний - знать сущность и разновидности организационно-управленческих решений на уровне умений - использовать разные методы принятия решений в зависимости от складывающейся ситуации на уровне навыков - владеть навыками применения различных методов принятия управленческих решений в управленческой деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:

очно-заочная форма – 26 ак.ч. (19,5 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

заочная форма - 12 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 4 ак.ч. (3,3 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 87 ак.ч. (65,2 астр.ч.)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.15 **Методы принятия управленческих решений**, предназначена для студентов 3-го курса, изучается в 6 семестре.

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
очно-заочная форма обучения								
Раздел 1	Подготовка и принятие управленческих решений	35	6		6		23	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 2	Методы подготовки и принятия управленческих решений	35	6		6		23	О, ГП (групповой проект) Т (тренинги)
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**38**
заочная форма обучения								
Раздел 1	Подготовка и принятие управленческих решений	48	3		2		43	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)
Раздел 2	Методы подготовки и принятия управленческих решений	49	3		2		44	О, ГП (групповой проект) Т (тренинги)
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**4**		**87**	**11**

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Домашняя работа (ДР)
Контрольная работа (КР)
Тренинг (Т)
Групповой проект (ГП)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Подготовка и принятие управленческих решений

Тема 1.1. Сущность, разновидности и механизм принятия управленческих решений

Подготовка и принятие решений как важнейший элемент управленческий деятельности. Природа и специфические особенности управленческих решений. Место процедуры «Разработка управленческого решения» в механизме менеджмента.

Признаки управленческих решений. Классификация управленческих решений. Требования к управленческим решениям. Решения, типичные для функций менеджмента.

Технология менеджмента. Требования, предъявляемые к технологии менеджмента, и важнейшие области принятия управленческих решений.

Основные факторы, используемые при принятии управленческих решений. Иерархия в принятии управленческих решений. Целевые межфункциональные группы. Формальные правила и процедуры. Прямые горизонтальные связи. Планы в принятии решений. Уровни решений в организации.

Тема 1.2. Методы принятия управленческих решений на стадии планирования

План как набор решений по размещению ресурсов. Основные этапы работ по принятию управленческих решений на стадии планирования. Методы сетевого, календарного планирования и расписания работ. Календарный план-график и расписание выполнения работ. Алгоритм построения расписания выполнения работ. Эмпирический метод нормирования работ при принятии управленческих решений на стадии планирования.

Принятие управленческих решений при ограниченной интенсивности потребления трудовых ресурсов. Конфликтная ситуация. Эвристические правила предпочтения (приоритеты).

Тема 1.3. Подходы и факторы, влияющие на принятие управленческих решений

Важнейшие предпосылки принятия решений. Интуитивный или рациональный характер.

Способы, используемые руководителем для принятия решений: от спонтанных до высокологичных. Запрограммированные, незапрограммированные решения, компромиссы.

Природа проблем и решений в организации. Ошибки в практике принятия решений, связанные с непризнанием проблемы.

Процесс принятия решений: интуитивный, основанный на суждениях и рациональный методы и область их целесообразного использования при разработке управленческих решений. Этапы процесса рационального принятия решений. Пошаговая технология процесса разработки решения, его основных этапов.

Алгоритм выработки и реализации управленческих решений. Фазы алгоритма.

Роль человеческого фактора в принятии и реализации управленческих решений. Личностные оценки руководителя. Система ценностей.

Влияние факторов среды на принятие управленческих решений. Условие определенности. Условие риска. Условие неопределенности. Методы управления риском при разработке управленческих решений: методы уменьшения риска, методы преодоления риска.

Влияние фактора времени на принятие управленческих решений. Зависимость между расходами на дополнительную релевантную информацию и выгодой (потерями) от ее приобретения.

Совокупное влияние ограничений на принятие управленческих решений. Информационные ограничения. Поведенческие ограничения.

«Декартовы координаты» как системный метод сбора информации при линейном выборе альтернативы.

Раздел 2. Методы подготовки и принятия управленческих решений

Тема 2.1. Специфика моделирования в условиях подготовки и принятия управленческих решений

Сущность научного подхода к принятию управленческих решений. Системная ориентация использования моделей.

Характеристика основных этапов сбора и обработки информации для принятия решения. Наблюдение. Формулирование гипотезы.

Сущность и определение управленческих моделей. Объективные предпосылки моделей.

Сложность и неопределенность организационных проблем реальной действительности. Необходимость проведения экспериментов и невозможность или нецелесообразность сделать это в реальной производственной ситуации. Ориентация управления на будущее.

Модели и методы принятия управленческих решений.

Тема 2.2. Типы моделей, применяемых при подготовке и принятии решений. Процесс построения моделей.

Классификация и общая характеристика моделей.

Изобразительные модели (физические модели) или модели графического подобия. В общем случае всякое отображение представляет собой изобразительную модель в той мере, в какой его свойства совпадают со свойствами оригинала. Такая модель упрощает визуальное восприятие.

Аналоговые модели или модели-аналоги. В этих моделях совокупность одних свойств представляется с помощью совокупности других свойств. Используя модели-аналоги, можно увеличить возможности проверять на модели изменения различных параметров. Обычно проще изменить модель-аналог, чем изобразительную модель.

Математические или символические модели. В этих моделях элементы и их взаимосвязь задаются с помощью символов (обычно математического или логического характера).

Сравнительная эффективность моделей и области их целесообразного использования.

Постановка задачи. Методика проектирования модели. Проверка модели на достоверность. Использование и обновление модели.

Сложности и погрешности моделирования:

- недостоверные исходные допущения;
- информационные ограничения;
- некомпетентность и ошибки пользователей;
- недостаточное использование моделей на практике;
- сложность разработки моделей.

Обзор важнейших моделей, применяемых в процессе выработки управленческих решений:

- теория игр;
- модели теории очередей;
- модели управления запасами;
- линейное программирование;
- имитационное моделирование;
- экономический анализ.

Тема 2.3. Платёжная матрица, как метод принятия управленческих решений

Платёжная матрица – это метод статистического анализа, который может оказать помощь руководителю в выборе одного из нескольких вариантов стратегий. Платёж представляет собой денежное вознаграждение или полезность, являющиеся следствием конкретной стратегии в сочетании с конкретными обстоятельствами. Оценка влияния стратегии через денежное выражение.

Тема 2.4. Дерево решений, как метод принятия управленческих решений

Дерево решений как схематичное представление сложного процесса принятия решения по какой-либо задаче. Этим методом можно пользоваться в ситуациях, характерных и для платёжной матрицы, однако дерево решений можно построить и под более сложную

ситуацию, когда варианты одного решения влияют на результаты последующих решений. Дерево решений – это полезный инструмент для принятия последовательных решений.

Тема 2.5. Методы прогнозирования при принятии управленческих решений

Неформальные методы прогнозирования:

- вербальная информация;
- письменная информация;
- промышленный шпионаж.

Количественные методы прогнозирования. Анализ временных рядов.

Качественные методы прогнозирования.

- Мнение жюри («мозговой штурм»):
- Совокупное мнение сбытовиков:
- Метод ожидания потребителя:
- Метод экспертных оценок:

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема/раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Подготовка и принятие управленческих решений	О КР1 КР2 ДР (домашняя работа)
Раздел 2. Моделирование при подготовке и принятии управленческих решений	О, ГП (групповой проект) Т (тренинги)

Промежуточная аттестация включает экзамен (проводится в письменной форме) и защиту курсовой работы.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для опроса:

1. Как соотносятся между собой управленческое решение и организационная проблема? Что первично и каково их взаимовлияние?
2. Как влияют иерархия, целевые группы, правила и процедуры, горизонтальные связи на принимаемые решения?
3. Проведите сравнительный анализ решений, принимаемых на уроне индивида, и решений, принимаемых на уровне организации.
4. Проведите сравнительный анализ календарного плана-графика и расписания выполнения работ.
5. Опишите технологию прохождения основных фаз алгоритма выработки и реализации управленческих решений.
6. Что понимается под условием риска в системе принятия управленческих решений?

Контрольная работа №-1 по разделу 1 (п. 1.3 «Принятие управленческих решений на стадии планирования»)

При написании этой контрольной студент должен принять решение о выполнении комплекса работ (из индивидуального варианта задания) в минимально возможные сроки при заданном в варианте ограничении трудовых ресурсов. Реализация принятого решения представляется в виде расписания выполнения работ и графика суммарной интенсивности потребления трудового ресурса.

Пример индивидуального варианта задания:

Принять решение о выполнении комплекса работ и реализовать его при выполнении комплекса работ в минимально возможные сроки при Qmax= 8 чел. Исходные данные представлены в таблице:

Шифр работ (i –j)	**1-2**	**1-6**	**2-3**	**2-5**	**2-6**	**3-4**	**3-7**	**4-5**	**4-7**	**5-6**	**6-7**
q i j , чел.	5	4	2	3	5	5	3	4	2	2	5
t i j , дней	6	3	6	5	6	4	6	7	10	3	6

Контрольная работа №-2 по разделу 1

п.1.5. «*Факторы, влияющие на принятие управленческих решений*» (*среда принятия управленческих решений*)

Задание: рассмотреть различные факторы среды принятия управленческих решений и найти рациональное решение по каждому из них.

Рассматриваемые факторы среды принятия решений:

- Выявите основные ограничения, влияющие на деятельность руководителя, принимающего решение.
- Составьте последовательность действий руководителя, принимающего решения в условиях недоступности разработанных методов принятия решений.
- Предложите решение конкретной проблемы с использованием минимального количества ресурсов.
- При принятии решения выявите в массе избыточной информации только релевантную информацию.
- Предложите подходы к принятию конкретного решения в условиях недостатка необходимой информации.
- Проведите анализ восприятия распоряжения руководства при прохождении команды по уровням иерархии.
- Проанализируйте особенности принятия прогнозного решения.

Домашняя работа

Студент должен принять решение о выполнении комплекса работ (из индивидуального варианта задания) в минимально возможные сроки при заданном в варианте ограничении трудовых ресурсов. При этом работники, выделяемые для выполнения работ, не являются взаимозаменяемыми. Реализация принятого решения представляется в виде расписания выполнения работ и трёх графиков суммарной интенсивности потребления трудового ресурса (для работников квалификации X, для работников квалификации Y и для общего количества).

Пример индивидуального варианта домашнего задания:

Принять решение о выполнении комплекса рассматриваемых работ в минимально возможные сроки и реализовать его при Qmax= 9 чел. (в том числе 4 человека квалификации *x* и 5 человек квалификации *y*). Работники квалификации *x* и квалификации *y* не взаимозаменяемы. Исходные данные по комплексу работ представлены в таблице:

Шифр работ (i –j)	**1-2**	**1-3**	**2-8**	**3-4**	**3-5**	**3-6**	**4-7**	**5-7**	**6-7**	**7-9**	**8-9**
q i j , чел.	3x	4x+ 1y	1x+ 1y	3x	3y	3x+ 2y	2x+ 2y	1x+ 2y	2x+ 3y	3x+2y	4y
t i j , дней	2	2	9	4	3	5	6	3	2	4	5

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для опроса:

1. Что такое модель и моделирование в условиях принятия решений?
2. В каких областях принятия решений использование моделей наиболее эффективно и в чём выражается эта эффективность?
3. В чем сущность и какова область применения изобразительных моделей?
4. Каким образом целесообразно использовать символические (или математические) модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
5. Опишите процесс построения моделей для принятия управленческих решений.
6. Для выработки каких управленческих решений целесообразно применение теории игр, моделей теории очередей, моделей управления запасами, линейного программирования, имитационного моделирования, экономического анализа?
7. Какие методы прогнозирования могут быть использованы в процессе выработки и реализации управленческих решений?
8. Когда целесообразно применять метод «дерева решений»?
9. Чем отличаются методы «дерево решений» и «платёжная матрица»?
10. Когда эффективно использовать качественные методы прогнозирования при принятии управленческих решений?
11. В чём состоит ограничение количественных методов принятия управленческих решений?

Групповой проект

В рамках семинарских занятий по п.1.4 «Подходы к принятию управленческих решений» студенты в микрогруппах выполняют групповые проекты по разделу «Рациональные решения». Микрогруппа получает определенный алгоритм выработки и реализации управленческого решения, выбирает проблему и разрабатывает ее решение. После этого организует презентацию своего решения и защищает его. Вопросы на защите получает каждый студент микрогруппы.

Тренинги

Тренинг «Моделирование при принятии управленческого решения в экстремальных ситуациях» - в рамках данного тренинга студенты вырабатывают управленческое решение в проблемной ситуации, в которой у них отсутствует опыт управления.

Тренинг «Моделирование при принятии рациональных управленческих решений» - в рамках данного тренинга студенты вырабатывают управленческое решение, предварительно составив модель принятия рационального решения

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС - 2	способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС – 2.	Формирование способности осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов
ОПК ОС - 3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС – 3.х	Формирование способности разрабатывать организационно-управленческие решения в зависимости от задачи профессиональной деятельности и готовность нести ответственность за их последствия с позиции социальной значимости

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС - 2	Владеет навыками сбора и анализа данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	В полном объеме использует современные инструменты сбора и анализа данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач
ОПК ОС – 3.х	Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений и методов их принятия - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - методы диагностики соответствуют целям диагностики - дает сравнительную оценку альтернативных решений с точки зрения их эффективности и социальной значимости - приводит аргументированное обоснование выбранного варианта решения.

		- осознает последствия выбранного управленческого решения с точки зрения социальной значимости

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену

1. В чём сущность управленческого решения и проблемы?
2. Какое место занимает процедура «Разработка управленческого решения» в механизме менеджмента?
3. В чём сущность и каково назначение признаков и требований к управленческим решениям?
4. В чём сущность и каково назначение классификации управленческих решений?
5. В чём сущность и каково назначение факторов, используемых при принятии управленческих решений?
6. Принятие решений на стадии планирования: в чём сущность и какие существуют этапы? В чём сущность и каково назначение методов расписания и календарного планирования?
7. Методы сетевого планирования, расписания и календарного планирования при разработке управленческих решений: сущность, отличие, область использования.
8. В чём сущность и каково назначение алгоритма построения календарных планов-графиков?
9. В чём сущность и каково назначение уровней решений в организации? Решения, принимаемые на уровне индивида. Решения, принимаемые на уровне организации.
10. В чём сущность и каково назначение запрограммированных, незапрограммированных решения и компромиссов?
11. В чём сущность и каково назначение интуитивных, основанных на суждении и рациональных решений?
12. В чём сущность и каково назначение алгоритма разработки управленческого решения?
13. Среда принятия управленческих решений? Методы управления рисками.
14. Методы управления рисками: сущность, разновидности.
15. В чём сущность и каково назначение информационных и поведенческих ограничений при принятии управленческих решений?
16. «Декартовы координаты» как системный метод сбора информации при линейном выборе альтернативы.
17. В чём сущность и каково назначение моделирования при подготовке и принятии решений? Модели методы принятия управленческих решений.
18. Типы моделей. В чём сущность и каково назначение физической модели, аналоговой модели и математической модели?
19. В чём сущность и каково назначение теории игр, модели теории очередей, модели управления запасами, модель линейного программирования, имитационного моделирования и экономического анализа?
20. В чём сущность и каково назначение метода платежной матрицы как метода принятия управленческих решений?
21. В чём сущность и каково назначение метода дерева решений как метода принятия управленческих решений?
22. Методы «дерево решений» и «платёжная матрица»: сущность, общее и отличия при принятии управленческих решений.

23. В чём сущность и каково назначение прогнозирования? Методы прогнозирования.

24. Методы количественного прогнозирования: сущность, разновидности, область использования.

25. Методы качественного прогнозирования: сущность, разновидности, область использования.

26. Методы количественного и качественного прогнозирования: область использования и информационные ограничения.

Вариант теста

(ответьте на открытые вопросы и найдите все правильные ответы в закрытых вопросах)

1. Напишите названия двух (любых) особенностей релевантной информации, используемой при качественных методах прогнозирования

_____

_____

2. Конфликтная ситуация при принятии решений на стадии планирования возникает, если:

а) максимально допустимая интенсивность потребления ресурса ограничена;

б) разрабатывают сначала расписание выполнения рассматриваемых работ, а затем календарный план-график выполнения этих же работ;

в) суммарная потребность в ресурсах всех допустимых работ превышает допустимое их использование.

3. Решение, при котором менеджер, его принимающий, не занимается сознательным взвешиванием всех «за» и «против» по каждой альтернативе и не нуждается даже в понимании ситуации, относится к:

а) интуитивным решениям;

б) решениям, основанным на суждениях;

в) рациональным решениям.

4. Напишите названия двух (любых) особенностей релевантной информации, используемой при количественных методах прогнозирования

_____

_____

5. Напишите названия трёх (любых) методов, используемых при принятии управленческих решений.

_____

_____

_____

_____

6. Решение, когда руководитель в точности знает результат каждого из альтернативных вариантов выбора, соответствует условию:

а) определенности;

б) риска;

в) неопределенности.

7. Рациональные решения характерны для:

а) запрограммированных и незапрограммированных решений;

б) запрограммированных решений;

в) незапрограммированных решений.

8. Релевантная информация – это:

а) своевременная информация;

б) данные, касающиеся только конкретной проблемы, цели, человека;

в) избыточная информация.

9. Для оценки воздействия принятого решения на конкурентов используют:

а) теорию игр;
б) модели теории очередей;
в) модели управления запасами.

10. Напишите две фазы рационального решения.

_____
_____

11. При принятии любого управленческого решения используются:
а) иерархия;
б) целевые межфункциональные группы;
в) планы.

12. Напишите названия трех (любых) факторов, используемых при принятии управленческих решений.

_____
_____
_____

13. Что такое «признаки управленческого решения»?

14. Напишите названия двух (любых) методов, используемых при принятии стратегических решений:

_____
_____
_____

15. Отличие метода «расписания» от метода «календарное планирование» состоит в том, что:
а) они могут быть составлены для реализации только разных задач;
б) расписание нельзя использовать для составления плана реализации выработанного решения;
в) расписание составляется не в календарном, а в относительном времени.

Шкала оценивания ответа на экзамене

85-100 баллов	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - Знает основные методы принятия решений - Знает область использования каждого метода принятия решений - знает виды управленческих решений, - знает требования, предъявляемые к управленческим решениям - выделяет особенности управленческих решений в производственной деятельности
84-70 баллов	- знает основные разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - знает большинство основных методов принятия решений - знает область использования большинства методов принятия

	решений - знает виды управленческих решений, - знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям - выделяет ключевые особенности управленческих решений в производственной деятельности
69-55 баллов	- знает некоторые разновидности организационно-управленческих решений - знает взаимосвязь проблемы и решения с отдельными элементами механизма менеджмента - раскрыта сущность управленческого решения, - знает некоторые методы принятия решений - знает область использования некоторых методов принятия решений - знает виды управленческих решений, - знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям - выделяет отдельные особенности управленческих решений в производственной деятельности
Менее 55 баллов	- не знает разновидности организационно-управленческих решений - не знает взаимосвязь проблемы и решения с элементами механизма менеджмента - не раскрыта сущность управленческого решения, - не знает некоторые методы принятия решений - не знает область использования методов принятия решений - не знает виды управленческих решений, - не знает основные требования, предъявляемые к управленческим решениям - не выделяет отдельные особенности управленческих решений в производственной деятельности

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Экзамен проводится письменно, на экзамен отводится два академических часа. Нельзя использовать электронные средства.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для самостоятельной подготовки
Раздел 1.
К п.1.1.:
1. Какова роль управленческого решения в управлении организацией?
2. В чем сущность управленческого решения?

3. Как соотносятся между собой управленческое решение и организационная проблема? Что первично и каково их взаимовлияние?

4. Назовите отличительные признаки управленческого решения.

5. Каким требованиям должны удовлетворять эффективные управленческие решения?

6. Назовите наиболее типичные управленческие решения, принимаемые на разных стадиях.

7. Классификация управленческих решений дает возможность систематизировать характеризующие их производственные ситуации, информацию, а также процедуры, связанные с ее обработкой. Назовите основные признаки классификации решений.

8. Как влияют иерархия, целевые группы, правила и процедуры, горизонтальные связи на принимаемые решения?

9. Проведите сравнительный анализ решений, принимаемых на уроне индивида, и решений, принимаемых на уровне организации.

К п.1.2:

1. Проведите анализ основных работ при принятии управленческих решений на стадии планирования.

2. В чем сущность метода календарного планирования?

3. Проведите сравнительный анализ метода календарного плана-графика и расписания выполнения работ при выработке управленческих решений.

4. В чем особенность принятия управленческих решений при ограниченной интенсивности потребления трудовых ресурсов?

5. В чем сущность интуитивного характера процесса принятия управленческого решения?

6. Какое влияние оказывает позитивный и негативный опыт на процесс принятия управленческих решений, основанных на суждениях?

7. Что общего и чем отличаются процедуры принятия рациональных решений и решений, основанных на суждении?

8. Опишите технологию прохождения основных фаз алгоритма выработки и реализации управленческих решений.

9. Какие методы целесообразно использовать при разработке плана реализации выработанного управленческого решения (при принятии управленческих решений на стадии планирования)?

К п.1.3:

1. Какое значение оказывают личностные оценки руководителя на принятое решение и на способы его принятия?

2. Что понимается под условием риска в системе принятия управленческих решений?

3. Сравните между собой условие определенности и условие неопределенности и их влияние на процесс выработки управленческого решения.

4. Сравните методы управления риска при выработке управленческих решений.

5. Какими возможностями располагает руководитель для уменьшения неопределенности при наличии такого условия в реальной ситуации?

6. Как связаны информационные, временные и интеллектуальные ограничения на процесс принятия управленческих ограничений?

7. Каким образом субъективная составляющая влияет на принятие и реализацию управленческого решения?

8. В чём особенности метода «декартовых координат»?

Раздел 2.

К п.2.1.:

1. Что такое модель и моделирование в условиях принятия решений?

2. Какие преимущества и недостатки имеет процесс моделирования при выработке управленческого решения или вариантов решения?
3. В каких областях принятия решений использование моделей наиболее эффективно и в чем выражается эта эффективность?
4. В чем состоит сущность модельных экспериментов и их значение для процесса выработки и реализации управленческих решений?
5. Какие особенности процесса моделирования имеют место в условиях неопределенности и сложности организационных проблем?
6. В чем состоит специфика моделирования при ориентации управления на будущее?

К п.2.2.:

1. В чем сущность и какова область применения изобразительных моделей?
2. Каким образом целесообразно использовать аналоговые модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
3. Каким образом целесообразно использовать символические (или математические) модели в процессе выработки и реализации управленческих решений?
4. Сравните эффективность и область целесообразного использования изобразительных, аналоговых и математических моделей.
5. Дайте характеристику основным проблемам моделирования и укажите основные пути преодоления этих проблем.
6. Почему вызывает проблемы применение моделей на практике в процессе принятия управленческих решений и их реализации?
7. Для выработки каких управленческих решений целесообразно применение теории игр, моделей теории очередей, моделей управления запасами, линейного программирования, имитационного моделирования, экономического анализа?
8. Что общего и чем отличаются модели и методы принятия управленческих решений?

К п.2.3.:

1. В чем сущность платежной матрицы как метода статистической теории решений?
2. Каковы условия применения платежной матрицы как метода статистической теории решений?
3. Назовите элементы технологии построения платёжной матрицы.

К п.2.4.:

1. В чем сущность дерева решений как метода статистической теории решений?
2. Каковы условия применения дерева решений как метода статистической теории решений?
3. Назовите элементы технологии построения дерева решений.

К п 2.5.

1. Что такое прогнозирование и методы прогнозирования?
2. Какие методы прогнозирования могут быть использованы в процессе выработки и реализации управленческих решений?
3. Сравните по эффективности и по области использования неформальные, количественные и качественные методы прогнозирования.
4. Дайте характеристику основных разновидностей метода количественного прогнозирования при принятии управленческих решений.
5. Дайте характеристику основных разновидностей метода качественного прогнозирования при принятии управленческих решений.
6. Назовите основные особенности релевантной информации, используемой при количественных методах прогнозирования.
7. Назовите основные особенности релевантной информации, используемой при качественных методах прогнозирования.

Методические указания по освоению дисциплины по разделам/темам

Дисциплина «Методы принятия управленческих решений» нацелена на изучении основ теории и практики подготовки и принятия управленческих решений, организации их эффективного внедрения и контроля за исполнением, а также в получении навыков аналитической работы руководителя, вырабатывающего, принимающего и реализующего управленческое решение.

При подготовке **к практическим занятиям** обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать предложенную Вам литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Найти рекомендованные источники.
4. Планировать свой ответ (презентацию) по времени.
5. При работе в малых группах в начале работы чётко распределить обязанности.
6. При подготовке к контрольной работе изучить материалы соответствующего семинара, порешать предложенные контрольные варианты работы.

Основными видами **самостоятельной работы** по дисциплине «Методы принятия управленческих решений» являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

При изучении **раздела 1** обратить внимание на:

- взаимосвязь процедуры «Разработка управленческих решений» с каждым элементом механизма менеджмента;
- использование фактора «Иерархия» при принятии управленческих решений;
- при подготовке к контрольной работе №-1 изучить тему «Принятие управленческих решений на стадии планирования» в раздаточном материала по «Разработке управленческого решения», а также порешать предложенные там варианты контрольной работы;
- при подготовке к групповому проекту изучить тему «Подходы к принятию управленческих решений» в учебном пособии по «Разработке управленческого решения»;
- влияние факторов среды на принятие управленческих решений;
- при подготовке к контрольной работе №-2 изучить тему «Факторы, влияющие на принятие управленческих решений» в раздаточном материала по «Разработке управленческого решения».

При изучении **раздела 2** обратить внимание на:

- условия использования моделей в практике принятия управленческих решений;
- области использования различных типов моделей;
- технологию построения моделей, в первую очередь, на сложности и погрешности моделирования;
- важнейшие модели, применяемые в процессе выработки управленческих решений: их сущность, область использования и ограничения;
- основные методы, применяемые в процессе выработки управленческих решений: их сущность, область использования и ограничения.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Диксит А., Нейлбафф Б. Теория игр. Искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 464 с.
2. Пейдж С. Модельное мышление. Как анализировать сложные явления с помощью математических моделей: пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 528 с.
3. Методы принятия решений, Harvard Business Review (HBR), 10 лучших статей: пер. с англ. М.: ООО «Альпина Паблишер», 2017.
4. Зайцев М.Г., Варюхин С.Е. Методы оптимизации управления и принятия решений: примеры, задачи, кейсы: учебное пособие. – 4-е изд. М.: Издательский дом «Дело», 2015.

6.2 Дополнительная литература

1. Эддоус М. Методы принятия решений: пер. с англ. / М. Эддоус, Р. Стэнфилд; под ред чл.-корр. РАН И.И. Елисеевой. М., 1997.
2. Гассман О., Франкенбергер К., Шик М. Бизнес-модели. 55 лучших шаблонов; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2016.
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. СПб.: Питер, 2015.
4. Друкер П. Эффективное управление. Экономические задачи и оптимальные решения; пер с англ. – М., 1998.
5. Голубков Е.П. Методы принятия управленческих решений в 2-х ч. Части 1 и 2: учебник и практикум для академического бакалавриата. - 3-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2017.

6.3 Нормативные правовые документы

Не используются

6.4 Интернет-ресурсы

Не используются

6.5 Иные источники

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения. Учебник/Р.А. Фатхутдинов. – 6-е издание, перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Глущенко В.В., Глущенко И.И. Разработка управленческого решения. Железнодорожный, Московская область: Крылья, 2016.
3. Камерон Э. Управление изменениями: Модели, инструменты и технологии изменений. М.: Добрая книга, 2013.
4. Карданская Н.Л. Основы принятия управленческих решений. М.: Русская деловая литература, 2013.
5. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. М.: Юристъ, 2011.
6. Литвак Б.Г. Управленческие решения. М.: ЭКМОС, 2014.
7. Смирнов Э.А. Разработка управленческих решений. М.: ЮНИТИ,20013.
8. Стасенков Ю.А. Разработка управленческого решения: системный подход, бизнес-расстановки, технология модификации личного опыта. М.: Экон-Информ, 2010.

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

7.1.LCD – проектор,

7.2.ноутбук,
7.3.экран,
7.4.флипчарт,
7.5.фломастеры.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра государственного управления и права

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
государственного управления и права
Протокол от «02» сентября 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.16 **Основы правового регулирования управленческой деятельности**
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора – 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.ю.н., доцент ФЭСН Гульбин Ю.Т.
к.ю.н., доцент ФЭСН Куликов Е.С.

Старший преподаватель кафедры
государственного управления и права
Балаковский филиал Абакумова Н.В.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА д.э.н., профессор Раевский С.В.

И.о. зав. кафедрой государственного управления и права
Балаковский филиал к.э.н., Солдаткин А.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины……... 12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……... 13
6.1. Основная литература…… 13
6.2. Дополнительная литература…… 13
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…… 14
6.4. Интернет-ресурсы…… 14
6.5. Иные источники……... 14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 14

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС- 10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС– 10.х	Ознакомление с основами правового регулирования управленческой деятельности

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение основами правового регулирования управленческой деятельности	УК ОС– 10.х	Знать: – о взаимосвязи государства и права, их роли в жизни современного общества; – о юридической силе различных источников права и механизме их действия; – об основных отраслях российского права; – о содержании основных прав и свобод человека; – об органах, осуществляющих государственную власть и государственное управление в РФ; – об основных положениях Конституции РФ; – о правах и свободах человека и гражданина в РФ; – о механизмах защиты прав и свобод человека в РФ
		Уметь: – находить и правильно выбирать законоположения, непосредственно относящиеся к тому виду деятельности, который нуждается в правовой оценке и регулировании; – применять правовые знания и административные механизмы в ситуациях повседневной профессиональной деятельности, предвидеть последствия принятия правовых и административных решений по вопросам профессиональной деятельности; – грамотно отражать свои действия в документах
		Владеть навыками: – получения и сбора значимой для принятия правового решения информации; – поиска и выбора законоположений, непосредственно относящихся к ситуациям, нуждающимся в правовой оценке

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., 72 ак.часов, 54 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных очно-заочной форме обучения – на контактную работу обучающихся с преподавателем – 16 ак.ч. (12 астр.ч.), в том числе 8 ак.ч. (6 астр.ч.) лекций и 8 ак.ч. (6 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 52 ак.ч. (39 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 8 ак.ч. (6 астр.ч.).

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных заочной форме обучения – на контактную работу обучающихся с преподавателем – 12 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 60 ак.ч. (45 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности**, предназначена для студентов 2-го курса, изучается в 3 семестре.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежу-точной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	
Тема 1	Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	8	2			6	О
Тема 2	Правовой статус субъектов управленческой деятельности	10	2		2	6	О
Тема 3	Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	8	2			6	О
Тема 4	Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности	10			2	8	О

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 5	Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	6					6	О
Тема 6	Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	10			2		8	О
Тема 7	Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	6					6	О
Тема 8	Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	10	2		2		6	О
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		**72**	**8**		**8**		**52**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 1	Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	10					10	О
Тема 2	Правовой статус субъектов управленческой деятельности	12	2		2		8	О
Тема 3	Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	8					8	О
Тема 4	Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности	12			2		10	О

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	
Тема 5	Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	6				6	О
Тема 6	Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	6	2			6	О
Тема 7	Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	6				6	О
Тема 8	Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	10	2		2	6	О
Промежуточная аттестация		4					Зачет с оценкой
Всего:		**72**	**6**		**6**	**60**	

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»

Роль управленческой деятельности в формировании и функционировании рыночной экономики, развитии общества и государства. Понятие управленческой деятельности и ее структура. Формы и виды управленческой деятельности. Управленческой деятельности как предмет правового регулирования. Метод правового регулирования отношений в сфере управленческой деятельности. Принципы правового регулирования отношений в сфере управленческой деятельности.

Система источников правового регулирования управленческой деятельности. Классификация источников правового регулирования управленческой деятельности. Конституция РФ, Федеральные конституционные и обычные законы РФ как источники правового регулирования управленческой деятельности. Подзаконные нормативные акты (Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ) как источники правового регулирования управленческой деятельности. Локальные нормативные акты как источники правового регулирования управленческой деятельности. Значение судебной практики в регулировании отношений управленческой деятельности.

Тема 2. Правовой статус субъектов управленческой деятельности

Право на осуществление управленческой деятельности и порядок его реализации. Государственные органы и должностные лица как субъекты управленческой деятельности. Государственный аппарат, государственный механизм.

Сущность предпринимательства. Субъекты управленческой деятельности: понятие и классификация. Правовое положение индивидуального предпринимателя. Правовая природа юридических лиц как субъектов управленческой деятельности. Организационно-правовые формы юридических лиц. Деление юридических лиц на корпорации и унитарные, коммерческие и некоммерческие. Характеристика организационно-правовых форм юридических лиц.

Тема 3. Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности

Общая характеристика государственного регулирования управленческой деятельности в условиях рыночной экономики. Методы, формы и средства государственного регулирования. Государственная регистрация в сфере предпринимательства. Правовые основы лицензирования отдельных видов предпринимательской деятельности. Сущность лицензирования. Правила лицензирования. Порядок лицензирования и правовые основы каждого этапа процесса. Основания и порядок приостановления действия лицензии. Аннулирование лицензии.

Государственное прогнозирование и планирование. Налогообложение, ценообразование, сертификация как формы государственного контроля. Правовое регулирование государственного контроля (надзора).

Тема 4. Правовое регулирование договорных отношений в управленческой деятельности

Понятие и признаки договоров в управленческой деятельности. Особенности и порядок заключения договоров. Изменение и расторжение договоров. Виды гражданско-правовых договоров в сфере управленческой деятельности.

Система и виды основных договоров, применяемых в управленческой деятельности: договор купли-продажи; договор поставки товаров; договор поставки для государственных и муниципальных нужд; договор контрактации; договор мены и др. Отличительные признаки договоров поставки и оптовой купли-продажи. Договор аренды и его виды. Договор подряда и его виды. Договор перевозки грузов и транспортной экспедиции. Посреднические договоры: комиссия, поручение, агентирование. Договоры, содействующие торговле: на проведение маркетинговых исследований; на предоставление коммерческой информации, на хранение товаров, на распространение рекламы, коммерческой концессии и др.

Ответственность за нарушение договорных обязательств.

Тема 5. Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования

Понятие и виды инвестиций и инвестиционной деятельности. Инвестиционные институты, их виды, статус и организационно-правовые формы. Объекты инвестирования. Формы и виды инвестиций. Правовой статус субъектов инвестиционных отношений.

Инвестиционная деятельность, осуществляемая в форме капитальных вложений. Инвестиционная деятельность, осуществляемая на основе договора финансовой аренды. Инвестиционная деятельность, осуществляемая в форме соглашения о разделе продукции. Акционерный инвестиционный фонд: порядок создания, лицензирование и прекращение деятельности. Паевой инвестиционный фонд: понятие, учредитель и типы.

Государственное регулирование инвестиционной деятельности. Правовое регулирование иностранных инвестиций.

Тема 6. Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках

Понятие, значение и цели антимонопольного регулирования. Антимонопольное законодательство, регулирующее рыночные отношения. Задачи, функции и полномочия Федеральной антимонопольной службы.

Понятие и виды монополий. Доминирующее положение субъекта предпринимательства на рынке. Монополистическая деятельность и ее признаки. Монополистическая деятельность публичных органов.

Понятие конкуренции. Правовая защита от недобросовестной конкуренции. Особенности защиты конкуренции на рынке финансовых услуг. Особенности отбора финансовых организаций. Реклама и недобросовестная конкуренция. Правовое регулирование отношений в области рекламы. Законодательное пресечение недобросовестной конкуренции.

Понятие антимонопольного контроля. Государственный контроль за экономической концентрацией. Ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.

Понятие, правовое и экономическое значение естественных монополий. Государственное регулирование деятельности субъектов естественных монополий. Запрет на монополистической деятельности предпринимателей и неправомерной деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления. Ответственность за нарушение антимонопольного законодательства.

Тема 7. Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений Содержание правоотношений в сфере труда. Понятие коллективных трудовых правоотношений. Участники и содержание коллективных трудовых правоотношений. Работодатель как субъект управленческой деятельности. Правовое регулирование занятости и содействие трудоустройству.

Содержание государственной политики занятости. Основные направления государственной политики занятости. Государственная служба занятости. Государственные целевые программы содействия занятости.

Трудовой договор: понятие, содержание и стороны. Общий порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Понятие и виды оснований изменения трудового договора. Основания прекращения трудового договора. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора. Порядок увольнения работника.

Тема 8. Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности

Понятие, принципы и основания юридической ответственности за правонарушения в сфере управленческой деятельности. Краткая характеристика основных видов юридической ответственности в сфере управленческой деятельности. Гражданско-правовая, дисциплинарная, административная, уголовная ответственность субъектов управленческой деятельности.

Правовые гарантии, формы и способы защиты нарушенных прав в сфере управленческой деятельности.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.16 Основы правового регулирования** *используются* следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Понятие, сущность, задачи и методы дисциплины «Основы правового регулирования управленческой деятельности»	Опрос
Правовой статус субъектов управленческой деятельности	Опрос
Государственное регулирование, контроль и надзор в сфере управленческой деятельности	Не применяются
Правовое регулирование договорных отношений в	Не применяются

управленческой деятельности	
Инвестиционная деятельность как предмет правового регулирования	Не применяются
Правовые меры поддержки конкуренции и ограничения монополистической деятельности на товарных рынках	Не применяются
Особенности управленческой деятельности в сфере трудовых отношений	Опрос
Юридическая ответственность субъектов управленческой деятельности	Опрос

Промежуточная аттестация – зачет. Зачет проводится в письменной форме.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
Вопросы к опросу

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС- 10	Способен демонстрировать и формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК ОС– 10.х	Ознакомление с основами правового регулирования управленческой деятельности

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК – 10.х	Определяет и обосновывает правовые последствия действий или бездействия (собственных и иных лиц)	- Знает основных разделов права - Находит необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности - Называет содержание основных прав, обязанностей, ограничений и ответственности в основных сферах жизнедеятельности

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и основные черты общества. Виды общественной власти.
2. Понятие и основные черты государства.
3. Возникновение государств.
4. Формы правления.
5. Формы государственного устройства.
6. Развитие форм правления в России.
7. Развитие форм государственного устройства в России.
8. Политический режим. Виды политических режимов.
9. Право в системе социальных норм.

10. Нормы права.
11. Отрасли права.
12. Правонарушение. Понятие, состав, виды.
13. Континентальная правовая система.
14. Англосаксонская правовая система.
15. Мусульманская правовая система.
16. Источники права.
17. Правоотношения. Виды правоотношений.
18. Виды юридической ответственности.
19. Понятие Конституции. Основные черты Конституции РФ.
20. Конституционные права и свободы человека и гражданина.
21. Избирательное право и избирательная система в РФ.
22. Президент РФ: избрание и полномочия.
23. Федеральное собрание РФ: формирование и полномочия.
24. Высшие органы исполнительной власти РФ.
25. Судебная система РФ.
26. Физические лица как субъекты гражданских правоотношений.
27. Юридические лица как субъекты гражданских правоотношений.
28. Гражданское право РФ: предмет, метод, система, основные принципы.
29. Содержание права собственности и других вещных прав.
30. Основания приобретения и прекращения права собственности.
31. Обязательственные правоотношения. Основания возникновения обязательств.
32. Сделки, виды сделок.
33. Договор. Заключение изменение и расторжение договора.
34. Гражданско-правовые договоры, направленные на приобретение прав на вещи.
35. Гражданско-правовые договоры, направленные на оказание услуг.
36. Наследование по закону в РФ.
37. Наследование по завещанию в РФ.
38. Понятие интеллектуальной собственности. Основы авторского права.
39. Преступление. Категории преступлений. Основания применения уголовной ответственности.
40. Наказание, его цели. Виды наказаний.
41. Назначение наказания: общие принципы. Обстоятельства, смягчающие, отягчающие и исключающие преступность деяния.
42. Особенности уголовной ответственности и наказания несовершеннолетних.
43. Понятие и принципы уголовного процесса.
44. Общая характеристика основных стадий уголовного процесса.
45. Трудовые отношения. Основные принципы регулирования трудовых отношений.
46. Основные права и обязанности работника и работодателя.
47. Индивидуальный трудовой договор. Содержание, заключение, изменение и прекращение индивидуального трудового договора.
48. Трудовые правоотношения с участием несовершеннолетних.
49. Порядок разрешения трудовых споров.
50. Понятие брака. Заключение и прекращение брака.
51. Взаимные права и обязанности супругов.
52. Взаимные права и обязанности родителей и детей.
53. Формы воспитания детей, оставшихся без попечения родителей.

Шкала оценивания

85-100 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права, умение найти

	необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи, находит в данном документе раздел (пункт, подпункт), включающий ответ на поставленный вопрос; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, оценивает последствия принятия того или иного управленческого решения; делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
84-70 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права, умение найти необходимые правовые источники для решения спорных вопросов из различных сфер жизнедеятельности; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи, находит в данном документе раздел (пункт, подпункт), включающий ответ на поставленный вопрос; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, затрудняется в оценке последствий принятия того или иного управленческого решения; делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
69-55 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права; определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи; анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, не может оценить последствия принятия того или иного управленческого решения; не делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.
Менее 55 баллов	Студент демонстрирует знания основных разделов права; не определяет в системе законодательства РФ нормативно-правовой акт, содержащий информацию, необходимую для решения конкретной задачи; не анализирует нормы права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ, не может оценить последствия принятия того или иного управленческого решения; не делает выводы о целесообразности осуществления тех или иных операций в профессиональной деятельности.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Зачет проводится в письменной форме одновременно у всей академической группы. На выполнение задания отводится 90 минут (2 академических часа). Запрещается пользоваться электронными устройствами и средствами связи. Результаты объявляются на 3-й рабочий день после проведения зачета. В этот же день возможен показ работ и получение обратной связи от преподавателя. В отдельных случаях возможно устное собеседование со студентом, после которого выставляется оценка.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для самостоятельной работы студентов

1. В чем состоят признаки права?
2. Чем нормы права отличаются от иных социальных норм?
3. Из каких частей состоит структура нормы?
4. Виды правовых норм. В каком соотношении находятся право и нормативные акты.
5. Какие существуют виды источников права?
6. Какие существуют виды нормативных актов? Как они соотносятся друг с другом по юридической силе?
7. Что такое судебный прецедент? В каких странах судебный прецедент является источником права?
8. Является ли источником права международный договор?
9. Из каких элементов состоит система права?
10. Что является предметом конституционного, административного, уголовного, гражданского, семейного, трудового, международного частного и международного публичного права?
11. Что такое правоотношение, какова его структура?
12. Что такое правосубъектность?
13. Охарактеризуйте юридические факты.
14. Понятие и состав правонарушения, его признаки. В чем заключается роль юридической ответственности в обществе.
15. Виды и принципы юридической ответственности.
16. Какие виды отношений входят в «конституционные правоотношения»?
17. Виды конституций. Что составляет основное содержание конституций?
18. Какими международными актами закреплены права человека?
19. В чем состоит административная ответственность?
20. Какова роль государственных служащих в общественной жизни? Права и обязанности государственных служащих.
21. Чем характеризуются налоговые правоотношения? Назовите основные виды налогов в РФ.
22. Особенности правового регулирования экономических отношений.
23. Из каких правомочий состоит право собственности?
24. Какие бывают формы собственности?
25. Что такое интеллектуальная собственность?
26. Какие известны способы приобретения права собственности?
27. Что входит в круг имущественных отношений?
28. Какие нормативные акты являются источниками гражданского права?
29. Юридические лица и их виды.
30. Что означает термин «вещь» в гражданском праве?
31. Чем понятие сделки отличается от понятия договора? Какие виды договоров предусмотрены в ГК РФ?
32. Где и когда появились первые законы о труде?
33. Права и обязанности работника и работодателя.
34. Виды трудовых договоров.

35. Дисциплинарная и материальная ответственность в трудовом праве.
36. Как решаются трудовые споры?

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Девлин А. Основные принципы права и экономики: учебник [пер. с англ.] М.: Дело, 2020. – 720 с.
2. Маккай И. Право и экономика для континентальной правовой традиции [пер. с англ.] М.: Дело, 2019. – 624 с. Подробнее: https://www.labirint.ru/books/694403/
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. СПб.: Питер, 2015.
4. Марченко М.Н. Правоведение. М: Проспект, 2015.

6.2 Дополнительная литература

1. Друкер П.Ф., Макьярелло Дж.А. Менеджмент: Пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2010.
2. Головина С.Ю. Трудовое право: учебник для вузов / С.Ю. Головина, Ю.А.Кучина; под общ. ред. С.Ю. Головиной. - 3-е изд., пер. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018.
3. Иванова Е.В. Договорное право в 2 т. Общая и особенная части: учебник для бакалавриата и магистратуры / Е.В. Иванова. М.: Издательство Юрайт, 2016.
4. Коммерческое право: учебник для академического бакалавриата; под общ. ред. Б.И. Пугинского, В. А. Белова, Е. А. Абросимовой. - 5-е изд., пер. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2017.

6.3 Нормативные правовые документы (в последней редакции)

Конституция РФ
Гражданский кодекс РФ
Административный кодекс РФ
Трудовой кодекс РФ
Налоговый кодекс РФ

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

6.5 Иные источники

Не используются

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

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа используются аудитории достаточной вместимости (338/5 и 224/5 соответственно или аналогичные), оснащенные оборудованием для демонстрации мультимедийных презентаций.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.17 Организационное поведение

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

к.т.н., доцент кафедры менеджмента ИБДА Стасенков Ю.А.

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Анохина А.А.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экономических наук Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ:

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 7
5. Методические материалы для освоения дисциплины……..... 22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 25
6.1. Основная литература…… 25
6.2. Дополнительная литература…… 25
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация…… 25
6.4. Интернет-ресурсы…… 25
6.5. Иные источники……... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 25

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.17 Организационное поведение** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.х	Формирование способности использовать основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
строить конструктивные взаимоотношения во внутренней и внешней среде организации	УК ОС – 3.х	на уровне знаний - знать сущность мотивационных теорий МакКлеланда и Маслоу - знать основные источники власти в организации - знать основные лидерские качества
		на уровне умений - использовать мотивационную теорию МакКлеланда для управления поведением людей в организации - использовать различные комбинации лидерских качеств в разных ситуациях управления поведением последователей - использовать положительные качества негативных типов работников для формирования команды
		на уровне навыков - владеть навыками диагностики ведущих потребностей у работников организации - владеть навыками управления работником через его мотивационную структуру - владеть навыками командообразования под конкретную задачу

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак. часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся очно-заочной формы обучения с преподавателем – 26 ак.ч. (19,5 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий,на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся заочной формы обучения с преподавателем – 14 ак.ч. (10,5 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) семинарских занятий,на самостоятельную работу обучающихся – 85 ак.ч. (63,75 астр.ч.)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.17 Организационное поведение** предназначена для студентов 2-го курса заочной формы обучения и 3 курса очно-заочной формы обучения(5 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- История управленческой мысли, семестр 1.
- Психология труда, семестр 2.
- Самоменеджмент, семестр 2.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, контрольная для очно-заочной формы обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Введение	Менеджмент и организационное поведение	10	-				10	
Раздел 1	Личность и организация	29	2		2		25	О, К, Эссе
Раздел 2	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	29	2		2		25	О, Эссе
Раздел 3	Власть и управление организационными конфликтами	29	2		2		25	О, ТУ (тренинг-упражнения), Эссе
Консультация		2				2		
Промежуточная аттестация (экзамен)		9						**9**
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**85**	**9**

(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Введение	Менеджмент и организационное поведение	2	2				10	
Раздел 1	Личность и организация	30	2		4		12	О, К, Эссе
Раздел 2	Коммуникации и управление групповым поведением в организации	20	4		4		12	О, Эссе
Раздел 3	Власть и управление организационными конфликтами	20	4		4		12	О, ТУ (тренинг-упражнения), Эссе
Консультация						2		
Промежуточная аттестация (экзамен,контрольная работа)		36						**36**
Всего:		**108**	**12**		**12**	**2**	**46**	**36**

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Контрольная работа (К)
Эссе (Э)
Тренинг-упражнения (ТУ)

Содержание дисциплины

Введение. Менеджмент и организационное поведение

Работа менеджера: эффективность и результативность. Систематическое использование Больших данных в дополнение к интуиции.

Научные области, которые вносят свой вклад в организационное поведение.

Вызовы и возможности: глобализация, демографические характеристики рабочей силы, разнообразие рабочей силы, социальная среда, этичное поведение. Модель организационного поведения.

Раздел 1. Личность и организация

Индивидуальные различия. Взаимоотношения и поведение людей. Обязательства по отношению к организации. Организационная поддержка. Вовлечение работников. Измерение

удовлетворенности работой. Результаты удовлетворенности работой. Влияние неудовлетворенности работой на результаты деятельности.

Эмоции. Источники эмоций. Эмоциональный труд. Теория аффективных событий. Регулирование эмоций. Факторы личности. Что такое личность? Модели личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Большая модель 5 личностных качеств. Темная Триада.

Другие персональные характеристики работника. Личность и ситуации. Теория силы ситуации. Теория активации черт характера.

Культурные ценности.

Процесс восприятия. Что такое восприятие. Теория атрибуции. Связь восприятия с процессом принятия индивидуальных решений. Влияние на принятие решений индивидуальных различий и организационных ограничений.

Этика при принятии решений.

Креативность, креативное принятие решений и инновации в организации.

Оценка разнообразия. Демографические характеристики. Уровни разнообразия. Дискриминация на рабочем месте. Биографические характеристики. Возраст и пол. Люди с ограниченными возможностями. Религия. Культурные особенности. Интеллектуальные способности, физические способности.

Стратегии управления разнообразием.

Основы мотивации. Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей. Двухфакторная теория. Теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Современные теории мотивации. Теория самоэффективности. Теория постановки целей. Теория самоопределения. Теория закрепления. Теория справедливости/организационная справедливость. Теория ожиданий.

Объединение современных теорий мотивации.

Применение мотивации. Мотивация через дизайн работ. Модель характеристик работ (The Job Characteristics Model). Эффективность Модели характеристик работ.

Индекс потенциальной мотивации - Motivating Potential Score (MPS).

Использование редизайна работ для мотивации сотрудников. Ротация работ. Использование альтернативных рабочих мер для мотивации работников: гибкий график, совместное выполнение работ, телекоммуникации.

Использование вовлечения работников в процесс принятия решений для мотивации.

Использование внешних поощрений для мотивации сотрудников. Использование внутренних поощрений для мотивации сотрудников.

Раздел 2. Организационная коммуникация и управление групповым поведением в организации

Коммуникации. Коммуникационный процесс. Нисходящие, восходящие и горизонтальные коммуникации.

Модели коммуникаций: устные, письменные, горизонтальные, невербальные.

Социально-психологические процессы в группе. Адаптация. Условия создания стабильных групп. Сплочение. Стадии развития группы. Модели развития групп. Система отношений в группе.

Делегирование полномочий. Преимущества делегирования. Техника делегирования полномочий.

От групп к командам. Различия между группами и командами. Типы команд. Команды для решения проблем. Самоуправляемые рабочие команды. Межфункциональные команды. Виртуальные команды. Многонаправленные команды.

Создание эффективных команд. Отбор командных игроков. Обучение командных игроков. Создание мотивационной системы для работы в команде.

Оказание влияния. Лидерство и доверие. Что такое лидерство. Стили лидерства. Лидерские качества. Лидерское поведение. Преобразующее лидерство. Теории доверия.

Поведенческие теории. Теории непредвиденных обстоятельств. Модель Филдера. Харизма и лидерство. Трансформационное лидерство.

Подлинное лидерство: этика и доверие. Лидерство для будущего: наставничество. Поиск и создание эффективных лидеров.

Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами

Власть и организационные политики. Определение власти. Власть и лидерство. Основы власти: формальная власть, личная власть. Тактики власти. Как власть влияет на людей. Определение политик организации: власть в действии. Этика действий в рамках организационных политик.

Конфликты в организации. Традиционный взгляд на конфликт. Альтернативный взгляд на конфликт. Типы и очаги конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Ролевые конфликты. Типовые ситуации, приводящие к возникновению ролевых конфликтов. Способы устранения (регулирования) ролевых конфликтов. Негативные работники.

Процесс конфликта. Стадии конфликта. Переговоры. Стратегии заключения сделки. Переговорный процесс. Шаги переговорного процесса. Индивидуальные различия и эффективность переговоров. Личные качества и переговоры. Эмоции в переговорах. Культурные установки в переговорах. Гендерные различия в переговорах.

Создание и сохранение организационной культуры. Определение организационной культуры. Сильные культуры против слабых. Климат в организации. Формирование организационной культуры. Атрибуты культуры: истории, ритуалы, символы, язык. Создание этичной организационной культуры. Создание позитивной организационной культуры. Использование сильных сторон работников. Награждение, а не наказание. Упор на жизнеспособность организации и ее рост. Ограничения позитивной культуры.

Организационная динамика. Управление изменениями. Движущие силы управления изменениями. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Подходя к управлению организационными изменениями. Модель трех шагов Курта Левина. Модель восьми шагов Коттера. Концепция организационного развития. Создание культуры для проведения изменений и инноваций. Стресс на работе и управление стрессом. Последствия стресса.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.17 Организационное поведение** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема/раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Личность и организация	О, КР, Эссе
Раздел 2. Коммуникация и управление групповым поведением в организации	О, Эссе
Раздел 3. Власть и управление организационными конфликтами	О, ТУ (тренинг-упражнения), Эссе

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для опроса:

1. Чем характеризуется действительная работа в сетевом планировании и управлении?
2. Чем характеризуется критический путь в сетевом планировании и управлении?
3. Что такое работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
4. Чем характеризуется фиктивная работа в сетевом планировании и управлении?
5. Чем характеризуется работа «ожидание» в сетевом планировании и управлении?
6. Что такое «должностная инструкция»?
7. Напишите названия трех (любых) разделов должностной инструкции.
8. Что такое «резюме»?
9. Что является показателями эффективной работы описанной Вашей минигруппой должности?

Контрольная работа

по Разделу 1 (п.1.2 «*Планирование деятельности работников*»)

Студенты получают индивидуальный вариант контрольного задания (теста) и выполняют его. В индивидуальный вариант включается:

- Описание логической взаимосвязи комплекса рассматриваемых работ.
- Продолжительность выполнения каждой работы рассматриваемого комплекса.
- Перечень конкретных параметров, которые студент должен определить в рамках рассматриваемого комплекса.

Примеры индивидуального задания для студентов:

ЗАДАЧА N-**

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:

1) работы Б, В, Г начинаются одновременно после окончания работы А;
2) работы Д, Е начинаются одновременно после окончания работы Б;
3) работа Ж начинается после окончания работы Д;
4) работа З начинается после окончания работы В.

А= 9 дн., Б=7 дн., В=4 дн., Г=12 дн., Д=8 дн., Е=4 дн., Ж=2 дн., З=3 дн.

Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также частные и полные резервы времени для работ.

ЗАДАЧА N- ***

Построить сетевой график, исходя из следующей логической последовательности работ:

1) работы А и Б начинаются одновременно;
2) работа В начинается после окончания работы А;
3) работы Г и Ж начинаются одновременно после окончания работы Б;
4) работы Д и Е начинаются одновременно после окончания работ В и Г;
5) работа З начинается после окончания работ Д и Е.

А= 1 дн., Б=11 дн., В=8 дн., Г=6 дн., Д=6 дн., Е=4 дн., Ж=5 дн., З=8 дн.

Рассчитать ранние и поздние сроки сетевого графика, а также резервы времени для событий.

Примерные темы эссе

1. Адаптация человека к организационному окружению и изменение его поведения.
2. Анализ взаимосвязи организационной роли и должностной инструкции в современной организации.

3. Анализ мероприятий по устранению ошибок при оценке кандидатов по результатам отборочного интервью (собеседования).

4. Анализ факторов, влияющих на производственное поведение работников в организации.

5. Взаимосвязь факторов воздействия на людей в организации и техники делегирования полномочий.

6. Критерии выбора моделей поведения работников в организации.

7. Личностный аспект взаимодействия человека и организации.

8. Методы отбора кандидатов при приеме на работу: сущность, назначение и сравнительный анализ.

9. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.

10. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.

11. Планирование и развитие карьеры в современной организации и влияние (карьеры) на изменение поведения работников.

12. Поведенческая модель персонала организации.

13. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.

14. Профессиональная и социальная адаптация новых работников в организации.

15. Психологическая перестройка для работы в новых организационных условиях.

16. Психологическая совместимость в организации: учет, оценка и влияние на организационное поведение.

17. Распределение ответственности в процессе управления.

18. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для опроса:

1. Дайте определение личности в организации с позиции системного подхода?

2. Для чего необходима типизация негативных работников в организации?

3. Какие типы работников формируют нормальную группу («команду») и какие роли они играют в процессе функционирования группы?

4. В чем сущность организационной коммуникации?

5. Сформулируйте законы управленческого общения с позиции системного подхода.

Примерные темы эссе

1. Деловая беседа как основная форма делового общения при управлении поведением в организации.

2. Деловая этика, социальная ответственность, бизнес и организационное поведение.

3. Деловое общение и управленческие конфликты в организационном поведении.

4. Динамика неформальной группы и ее использование при управлении поведением в организации.

5. Коммуникативные барьеры и их влияние на организационное поведение.

6. Манипуляции и защита от них при анализе организационного поведения.

7. Межличностная коммуникация в организации.

8. Организационные структуры и организационная культура: их взаимосвязь, взаимозависимость и влияние на организационное поведение.

9. Особенности восприятия и представлений конфликтующих сторон в организации.

10. Переговоры как способ разрешения организационных конфликтов.

11. Поведенческие ловушки процесса принятия решений в организации.

12. Психологические приемы убеждения в споре и их влияние на организационное поведение.
13. Психологические факторы, влияющие на принятие управленческих решений в организации.
14. Руководство и обратная связь в управлении организационным поведением.
15. Системный анализ процесса «доверие-недоверие к сообщению» в организации.
16. Социальная сторона оценки и принятия решений в организации.
17. Социально-психологическая структура группы, «команды» в организации.
18. Техника и тактика аргументирования в процессе переговоров в организации.
19. Условия, приемы и тактика убеждения при управленческом общении.
20. Формы групповых и организационных коммуникаций и их влияние на организационное поведение.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Вопросы для опроса:

1. Проведите сравнительный анализ функциональных и дисфункциональных последствий конфликта.
2. Проранжируйте причины возникновения организационного конфликта по степени частоты и значимости.
3. В чем сущность организационного конфликта?
4. Что является личностной и организационной основой и источниками власти в организации?
5. В чем сущность формального и неформального лидерства в организации?
6. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим: формального или неформального лидера?

Примерные темы эссе

1. Виды конфликтов в организации и анализ влияния каждого из них на организационное поведение.
2. Власть и влияние в организации: мотивационные и организационные компоненты.
3. Динамика межличностного конфликта в организации.
4. Лидерство и власть в организации, и их влияние на организационное поведение.
5. Организация рабочего дня руководителя, управление временем и организационным поведением.
6. Последствия стресса и организационное поведение.
7. Предпосылки возникновения конфликта в процессе делового общения.
8. Природа конфликта в организации и его влияние на организационное поведение.
9. Психологический и организационный подходы к управлению организационным поведением в условиях стресса.
10. Ролевые конфликты в организации и их влияние на организационное поведение.
11. Ситуационное лидерство и организационное поведение в организации.
12. Стили руководства и их эффективность в различных условиях управления организационным поведением.
13. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях в организации.
14. Стратегии преодоления стресса в организации.
15. Стресс в организации и его влияние на изменение организационного поведения.

16. Управление организационным конфликтом (техника конфронтации, посредничество и др.) и организационное поведение.

17. Формальный и неформальный лидер в организации и их влияние на организационное поведение.

Тренинг-упражнения

1. «Ролевой конфликт» - отработка действий управленца в условиях возникновения ролевого конфликта.
2. «Основные каналы коммуникации» - выявление, анализ и определение области использования разных каналов деловой коммуникации в организации.
3. «Выявление лидерского потенциала» - выявление работников, обладающих лидерским потенциалом, и анализ поведения лидеров.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС – 3.х	Формирование способности использовать основные теории мотивации, лидерства, власти и командообразования для решения управленческих задач.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС – 3.х	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники - знает сущность и технологию командообразования - знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает теорию лидерства - аргументирует распределение

		полномочий на основе понимания источников власти, формального и неформального лидерства - выявляет источники власти (личностной и организационной основы) соответственно решаемым организационным задачам - аргументирует выбора участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - владеет навыками делегирования полномочий при распределении задач в командной работе

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса из приведенного ниже списка и тест, включающий закрытые и открытые вопросы.

Вопросы к экзамену

1. В чём сущность и место дисциплины «Организационное поведение» в механизме менеджмента?
2. Факторы воздействия на людей в организации: в чём состоит сущность и назначение этих факторов?
3. Законы психических процессов и взаимоотношений: в чём состоит сущность и назначение этих законов?
4. Планирование деятельности работающих. В чём состоит сущность и назначение системы сетевого планирования и управления (СПУ)?
5. Как можно рассчитать ранние и поздние сроки в системе СПУ. В чём состоит сущность и назначение резервов времени в системе СПУ?
6. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции организации)?
7. В чём состоит сущность взаимодействия человека и организационного окружения (с позиции человека)?
8. В чём сущность и каковы разновидности основных ожиданий человека от организации и организации от человека?
9. В чём сущность и каково назначение роли в организации (организационной роли)?
10. В чём сущность и каково назначение организационной роли, должностной инструкции и резюме?
11. Отборочное собеседование: в чём сущность, какова схема проведения, какие ошибки при оценке кандидатов и мероприятия по недопущению этих ошибок?
12. В чём сущность и каковы способы регулирования (устранения) ролевого (межролевого) организационного конфликта?
13. В чём сущность и каково назначение мотивации? Структура мотивационного процесса.
14. В чём сущность и каково назначение теории приобретенных потребностей МакКлеланда?

15. В чём сущность и каково назначение направленности как компонента личности?

16. В чём сущность и каково назначение темперамента как компонента личности?

17. В чём сущность и каково назначение характера как компонента личности?

18. В чём сущность и каково назначение способности как компонента личности?

19. Негативные типы работников: В чём сущность и каковы разновидности?

20. В чём сущность и каково назначение создание «команды» (нормальной группы)? Стадии развития.

21. Делегирование полномочий: в чём сущность и преимущества?

22. В чём сущность и каково назначение техники делегирования полномочий?

23. В чём сущность и каково назначение управленческого общения? Каковы основные функции управленческого общения?

24. В чём сущность и каково назначение условий управленческого общения (условий понимания распоряжения и условий принятия распоряжения)?

25. В чём сущность и каково назначение законов управленческого общения?

26. В чём сущность аттракции и шкалы отношений? Психологические приемы аттракции.

27. В чём сущность и каково назначение организационного конфликта? Типы конфликта и причины конфликта.

28. Способы регулирования (устранения) организационного конфликта: в чём сущность каждого способа?

29. В чём сущность и каково назначение лидерства? Теория лидерских качеств.

30. В чём сущность и каково назначение лидерского поведения. Преобразующее лидерство.

31. В чём сущность и каково назначение коучинга, как тренда в повышении эффективности управления поведением работников в организации?

Примерный вариант тестовых вопросов:

(ответьте на открытые вопросы и найдите все правильные ответы в закрытых вопросах):

1. Что такое «потребность достижения» в мотивационной теории МакКлеланда?

2. Нарисуйте схему «мотивационного процесса»:

3. Назовите все пути устранения потребности:

а) удовлетворение потребности

б) удовлетворение и отказ от потребности

в) удовлетворение, отказ, откладывание потребности

4. Что такое «Организационная роль»?

5. Разные люди и даже один человек в разное время могут по-разному реагировать на одинаковые воздействия. Это является основой:

а) закона неопределенности отклика

б) закона неадекватности отображения человека человеком

в) законом неадекватности самооценки

6. Что является функциями управленческого общения:

а) выдача распорядительной информации, получение обратной связи и выдача оценочной информации

б) собеседование при приеме на работу, проведение совещаний, переговоров

в) планирование, организация, мотивация и контроль

7. Какой психологический компонент личности является неизменным:

а) направленность

б) темперамент

в) способности

8. Системно организационная роль должна характеризоваться:

а) ясностью роли

б) ясностью и приемлемостью роли

в) приемлемостью роли

9. Что такое психологическая аттракция в управленческом общении?

10. Для того, чтобы конфликт мог иметь место, необходимо, чтобы имелась как минимум:

а) одна конфликтующая сторона

б) две конфликтующие стороны

в) более двух конфликтующих сторон

11. Какой наиболее эффективный способ регулирования конфликтов?

а) компромисс

б) сотрудничество

в) каждый способ может быть эффективен в зависимости от ситуации

12. Напишите названия двух (любых) условий понимания распоряжения.

13. Какую основу власти при управлении подчиненными чаще использует формальный лидер?

а) в основном личностную основу власти

б) в основном организационную основу власти

в) личностную и организационную основу власти в равной степени

14. С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим?

а) формальный статус

б) неформальный статус

в) оба статуса одинаково важны

15. Что является мотивационной основой приема аттракции «Золотые слова»?

Групповой проект по теме «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации»

Цель проекта:

Разработать описание организационной роли для конкретной должности, провести анализ представления организационной роли со стороны кандидата, желающего занять выбранную должность (описанную организационную роль) и выбрать кандидата, максимально подходящего (способного наилучшим образом играть) для описанной организационной роли.

Студенты разбиваются на микрогруппы и в таком составе работают в рамках темы «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации» по трём разделам:

- *«Разработка организационной роли работодателем (должностная инструкция)»;*

- *«Анализ описания организационной роли кандидатом (составление и анализ резюме)»;*

- *«Отборочное интервью (собеседование) на соответствие кандидата организационной роли».*

При этом, выполняя раздел «Должностная инструкция», студенты микрогруппы представляют письменный вариант разработанного описания организационной роли (должностной инструкции) (ДИ)

Раздел «Резюме» выполняется каждым студентом микрогруппы персонально (каждый составляет резюме и передаёт его «работодателю»). После этого микрогруппа совместно проводит анализ поступивших резюме и приглашает 1-2 кандидатов на собеседование.

Раздел «Отборочное интервью (собеседование)» выполняется совместно всей микрогруппой. По его итогам студенты принимают решение о принятии/непринятии кандидата на работу.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники - знает сущность и технологию командообразования. - знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли и обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - способность выбрать лучшего кандидата для организационной роли
84-70 баллов	- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях - частично знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники - знает в целом сущность и технологию командообразования. - знает большинство основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их - знает в целом теорию управленческого общения - знает основные источники власти в организации - знает в целом теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но недостаточно обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования

	- способность выбрать хорошего кандидата для организационной роли
69-55 баллов	- знает одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории - знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий - знает в целом сущность и технологию командообразования. - знает некоторых основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - знает теорию организационных конфликтов и некоторые способы регулирования их - знает в целом теорию управленческого общения - знает некоторые источники власти в организации - знает в целом теорию лидерства - соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - владеет начальными навыками регулирования организационных конфликтов в команде - не использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды - аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но необоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - способность выбрать кандидата для организационной роли
Менее 55 баллов	- не знает ни одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории - не знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий - не знает сущность и технологию командообразования - не знает основных ролей работников, необходимых для эффективной команды - не знает теорию организационных конфликтов и способы регулирования их - не знает теорию управленческого общения - не знает источники власти в организации - не знает теорию лидерства - не соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте - не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения - не аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними - не владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде - не использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды

	- аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но необоснованный выбор кандидата для проведения собеседования - не способен выбрать кандидата для организационной роли

Итоговый балл за экзамен состоит из:

Оценки за ответы на тест и теоретические вопросы экзаменационного билета. В общей оценке она составляет от **0 до 70 баллов.**

При этом:

51-70 баллов:

- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях
- знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники
- знает сущность и технологию командообразования.
- знает основные роли работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их
- знает теорию управленческого общения
- знает основные источники власти в организации
- знает теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте
- знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

31-50 баллов:

- знает основные теории мотивации и потребности, рассматриваемые в этих теориях
- частично знает разновидности делегирования полномочий, технику делегирования полномочий и преимущества этой техники
- знает в целом сущность и технологию командообразования
- знает большинство основных ролей работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и основные способы регулирования их
- знает в целом теорию управленческого общения
- знает основные источники власти в организации
- знает в целом теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте
- знает некоторые современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

11-30 баллов:

- знает одну теорию мотивации и потребности, рассматриваемые в этой теории
- знает сущность делегирования полномочий и технику делегирования полномочий
- знает в целом сущность и технологию командообразования
- знает некоторых основных ролей работников, необходимых для эффективной команды
- знает теорию организационных конфликтов и некоторые способы

регулирования их

- знает в целом теорию управленческого общения
- знает некоторые источники власти в организации
- знает в целом теорию лидерства
- соотносит современные тренды в управлении организационным поведением с последними прорывными направлениями в менеджменте
- не знает современные прорывные технологии, влияющие на изменение организационного поведения

Оценка за выполнение и защиту **группового проекта по теме «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации»** в общей оценке составляет **до 30 баллов**. При этом:

21 - 30 баллов:

- аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними
- владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде
- использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды
- аргументированный выбор должности для описания организационной роли и обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования
- способность выбрать лучшего кандидата для организационной роли

11 - 20 баллов:

- не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними
- владеет навыками регулирования организационных конфликтов в команде
- использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды
- аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но недостаточно обоснованный выбор кандидата для проведения собеседования
- способность выбрать хорошего кандидата для организационной роли

1 - 10 баллов:

- не достаточно аргументировано выбирает участников для командного функционирования и распределения задач между ними
- владеет начальными навыками регулирования организационных конфликтов в команде
- не использует комплексный контроль при оценке результатов работы команды
- аргументированный выбор должности для описания организационной роли, но необоснованный выбор кандидата для проведения собеседования
- способность выбрать кандидата для организационной роли

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Экзамен проводится письменно, на экзамен отводится два академических часа. Нельзя использовать электронные средства.

Групповой проект защищается на зачетной неделе. На защиту проекта каждой группе отводится 15. минут.

Оценка по дисциплине «Организационное поведение» выставляется по результатам следующих работ:

Экзамен – 70 баллов

Групповой проект – 30 баллов

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вопросы для самостоятельной подготовки:

Раздел 1.

К п.1.1.:

1. В чем сущность организационного поведения?
2. Какой может быть среда поведения персонала?
3. В чем сущность и как может проявляться основное управленческое отношение?
4. Как связаны организационное поведение и система управления (механизм менеджмента)? Какие элементы системы имеют наибольшее влияние на поведение в организации?
5. Назовите основные роли менеджеров в организации и дайте характеристику каждой из них.
6. Какие психологические факторы способствуют повышению эффективности управления?
7. Как проявляют себя законы психологического взаимодействия?
8. Проведите анализ взаимовлияния факторов, воздействующих на поведение людей в организации.

К п.1.2:

1. В чем состоит значение планирования организационных процессов для организации?
2. В чем сущность сетевого планирования и управления и его использования для планирования организационных процессов?
3. Каковы основные характеристики и принципы построения сетевой модели?
4. Какие параметры расчета существуют в системе сетевого планирования и управления?
5. Какие виды резервов существуют в сетевом планировании и управлении?
6. Какой резерв сетевой модели может быть использован для оптимизации сетевой модели планирования организационных процессов?

К п.1.3:

1. Что понимается под организационным окружением и чем оно отличается от технологического и личностного окружения?
2. Как происходит взаимодействие человека и организационного окружения с позиции человека (человек – центр модели)?
3. Как происходит взаимодействие человека и организационного окружения с позиции организации (организация – единое целое)?
4. Назовите основные причины, вызывающие недопонимание, противодействие и конфликты во взаимодействии человека с организационным окружением.
5. Назовите и охарактеризуйте основные ожидания человека от организации и организации от человека на стадии начала взаимодействия. Как эти ожидания могут влиять на дальнейшее взаимодействие?

6. Дайте характеристику основным подходам к установлению роли и места в организации.

К п.1.4.:

1. Дайте развернутое определение роли в организации с позиции системного управления.
2. Что необходимо для того, чтобы организационная роль, с одной стороны, соответствовала целям, стратегии и структуре организации, а с другой, - отвечала запросам и ожиданиям человека?
3. Как соотносятся между собой ясность и приемлемость организационной роли?
4. Какие позитивные и негативные стороны у неопределенности роли в организации?
5. Каково назначение должностной инструкции и резюме в рамках ролевого взаимодействия?
6. Назовите основные особенности подбора кандидата для выполнения организационной роли.
7. Проведите анализ мероприятий по устранению (недопущению) ошибок при оценке кандидата в ходе отборочного интервью.
8. Дайте характеристику ролевым конфликтам в организациях с жестким регламентированием ролей, формальными структурами, авторитарной властью и в гибких организациях.
9. Приведите пример типовых ситуаций, приводящих к возникновению ролевых конфликтов.
10. Назовите и дайте характеристику способам устранения ролевых конфликтов.

К п.1.5:

1. Покажите взаимозависимость мотивации и управления поведением в организации.
2. Что является пусковым механизмом мотивационного процесса?
3. Дайте характеристику теории иерархии потребностей Маслоу?
4. Какие особенности управления людьми, у которых ведущая потребность:

- физиологическая;
- в безопасности;
- причастности и принадлежности;
- признания и самоутверждения;
- самовыражения?

5. В чем особенность теории приобретенных потребностей МакКлеланда?
6. Составьте мотивационную структуру успешного менеджера с позиций теории приобретенных потребностей МакКлеланда.

Раздел 2.

К п.2.1:

1. Дайте определение личности с позиции системного подхода.
2. Для какой (каких) цели следует рассматривать личность как многокомпонентную систему?
3. Дайте характеристику, достоинства и недостатки, область «использования»:

- Я – направленности;
- О – направленности;
- Д – направленности.

4. Покажите значение темперамента в структуре личности работника. Дайте характеристики различных типов темперамента и покажите потенциальное влияние отдельных типов на поведение личности в организации.
5. Как соотносятся темперамент и характер в структуре одной личности?
6. Покажите влияние каждого уровня способности в структуре личности на поведение человека в организации.

К п.2.2.:

1. Почему люди объединяются в группы?
2. Для чего необходима типизация негативных работников в организации?
3. Охарактеризуйте основные типы негативных работников в организации и возможности их использования в «команде» (нормальной группе).
4. Охарактеризуйте основные типы негативных руководителей и их особенности управления нормальной группой.
5. Какие технологии формирования нормальной группы («команды») вы знаете?
6. Какие типы работников формируют нормальную группу («команду») и какие роли они играют в процессе функционирования группы?
7. Назовите специфические особенности, вытекающие из необходимости делегирования, для руководителя и для подчиненных.

К п.2.3:

1. В чем сущность организационной коммуникации?
2. Опишите процесс коммуникации в организации.
3. В чем состоит значение условий понимания и условий принятия распоряжений для процесса управленческого общения?
4. Сформулируйте законы управленческого общения с позиции системного подхода.
5. Почему процесс выработки аттракции бывает эффективным в случае воздействия на бессознательное (подсознание) оппонента?
6. Дайте характеристики каждому приему формирования аттракции и покажите возможность комплексного влияния этих приемов.

Раздел 3.

К п.3.1:

1. В чем сущность организационного конфликта?
2. Проведите сравнительный анализ функциональных и дисфункциональных последствий конфликта.
3. Приведите характеристики основных типов организационных конфликтов.
4. Проранжируйте причины возникновения организационного конфликта по степени частоты и значимости.
5. Дайте характеристику основным этапам процесса организационного конфликта.
6. Какие вы можете назвать варианты управления конфликтной ситуацией с применением структурных методов управления конфликтом?
7. Какие вы можете назвать варианты управления конфликтной ситуацией с применением межличностных стилей разрешения конфликтом?
8. Имеется ли наиболее эффективный способ регулирования конфликтов?

К п.3.2:

Что является личностной и организационной основой и источниками власти в организации?

Расскажите о взаимоотношениях между источниками власти.

Как влияет сочетание лидерства и руководства на эффективность функционирования организационной структуры?

В чем сущность формального и неформального лидерства в организации?

С позиции достижения организационных целей какой статус роли в организации более значим: формального или неформального лидера?

В чем сущность лидерства как фактора упорядочивания системы неформальных связей?

Назовите основные качества лидера и проведите сравнительный анализ лидерских качеств.

Проведите сравнительный анализ стилей лидерского поведения.

В чем сущность преобразующего лидерства?

Дисциплина «Организационное поведение» нацелена на получение обучающимися устойчивых знаний и практических навыков управленческого общения и поведения в организации, освоения правил, механизмов и законов управленческого общения и организационного поведения.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать предложенную Вам литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Найти рекомендованные источники.
4. Планировать свой ответ (презентацию) по времени.
5. При работе в малых группах в начале работы чётко распределить обязанности.
6. При подготовке к контрольной работе изучить материалы соответствующего семинара, порешать предложенные контрольные варианты работы.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к промежуточной аттестации;
- написание эссе.

При изучении **раздела 1** обратить внимание на:

-взаимосвязь «Организационного поведения» и механизма менеджмента;

-на психологические законы взаимодействия;

-методику расчёта и область использования резервов времени при планировании деятельности работников;

-две модели взаимодействия человека и организационного окружения:

-на организационные ролевые конфликты: как они возникают и как их целесообразно регулировать;

-как можно использовать при управлении поведением работников в организации теорию приобретённых потребностей МакКлеланда;

-при подготовке к контрольной работе изучить тему «Планирование деятельности работников» в раздаточном материала по «Организационному поведению», а также прорешать предложенные там варианты контрольной работы;

- при подготовке к групповому проекту изучить тему «Ролевой аспект взаимодействия человека и организации» в раздаточном материала по «Организационному поведению»

При изучении **раздела 2** обратить внимание на:

-на разновидности направленности личности: для каких видов деятельности подходит тот или иной вид направленности;

-на комплексное проявление компонентов личности;

-то, каким образом можно эффективно использовать «негативные типы» работников в командной работе;

-каким образом можно сформировать эффективную команду;

-законы и условия управленческого общения;

-то, когда можно не учитывать условия управленческого общения при взаимодействии с подчинёнными.

При изучении **раздела 3** обратить внимание на:

-причины и способы регулирования организационных конфликтов;

-эффективность применения каждого из способов регулирования организационных конфликтов;

-источники власти в организации и их использование формальным и неформальным лидерами;

-комплексность проявления лидерских качеств.

Методические указания к написанию эссе

Объём 5-7 страниц (в том числе непосредственно по теме исследования не менее 70 % общего объёма), шрифт 14, форма представления - электронный документ.

Темы для контрольной работы по дисциплине

«Организационное поведение»

1. Личность в организации, социальная адаптация личности.
2. Групповая динамика, формирование сплоченной команды.
3. Проблемы власти и лидерства в организации.
4. Развитие теории стилей руководства.
5. Формирование культуры делового общения в организации.
6. Манипуляция в управлении сотрудниками.
7. Управление конфликтными ситуациями: стратегии, методы, инструменты.
8. Теория и практика управления конфликтными личностями.
9. Лидерство в организации, формирование лидерского потенциала.
10. Формирование эффективной управленческой команды.
11. Эффективные технологии, методы и приемы формирования положительного климата в организации.
12. Управление организационной культурой предприятия.
13. Формирование имиджа и репутации организации в современных условиях деятельности.
14. Теория и практика формирования имиджа и репутации руководителя.
15. Формирование информационно-коммуникационной системы в организации.
16. «Выгорание» персонала: проблемы, методы противодействия, формы восстановления сотрудников.
17. Управление стрессовыми ситуациями в организации.
18. Управление изменениями в организации, преодоление сопротивления персонала.
19. Управление персональным развитием в организации.
20. Лидерство: основные подходы и влияние на поведение людей в организации.
21. Психологический контракт. Его значение. Соотношение с юридическим контрактом.
22. Формальные и неформальные системы ролей, их влияние на поведение сотрудников.
23. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
24. Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.
25. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
26. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
27. Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.
28. Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
29. Методы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям.
30. Анализ проблем группового поведения в организации.
31. Анализ барьеров, возникающих в общении персонала организации, и пути их

преодоления.

32. Совершенствование управления карьерой персонала организации.

33. Диагностика и построение корпоративной культуры.

Контрольную работу необходимо оформить в соответствии с Порядком оформления письменных работ

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537205

2. Коллинз Дж. От хорошего к великому [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 368 с.

3. Роббинз С.П. Основы организационного поведения: пер. с англ. – 8-е изд. М.: Вильямс, 2006.

4. Сибел Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.

5. Robbins S.P., Judge T.A. Essentials of Organizational Behavior. 14th edition. Global edition. Pearson Education Limited, England, 2018.

6.2 Дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2009.

2. Расиел Итан, Фрига Пол Инструменты McKinsey. Лучшая практика решения бизнес- проблем. М.: МИФ, 2007.

3. Шайн. Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2007.

4. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. — 528 с. www.biblio-online.ru/book/1BE7EB47-79E3-4C11-805B-F72D71A273F6

5. Карташова Л.В. и др. Организационное поведение. М.: Инфра-М, 2006.

6.3 Нормативные правовые документы

Трудовой Кодекс Российской Федерации

6.4 Интернет-ресурсы

Не используются

6.5 Иные источники

1. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М.: Инфра-М, 2015.

2. Глущенко В.В., Глущенко И.И.Разработка управленческого решения. (Глава 4) Железнодорожный, Московская область: Крылья, 2016.

3. Трайнев В.А. Психологические аспекты менеджмента. М.: ТЦ «Сфера», 2008.
4. Макс Ландсберг. Коучинг. Повышайте собственную эффективность. М.: Эксмо, 2014.
5. Эдуард Стак. Коучинг на предприятии. Станьте менеджером-тренером. М. ИКиСР, 2015.

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

7.1.LCD – проектор,
7.2.ноутбук,
7.3.экран,
7.4.флипчарт,
7.5.фломастеры.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
д.соц.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА Коргова М.А.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Климентьева Н.М.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента, кандидат экономических наук Пророкова Е.А

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….. 7

5. Методические материалы для освоения дисциплины…….. 29
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……... 30
6.1. Основная литература…… 30
6.2. Дополнительная литература…… 30
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 31
6.4. Интернет-ресурсы…… 31
6.5. Иные источники……... 31
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 31

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.х	Формирование способности применять в профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами организаций

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение современными методами управления человеческими ресурсами	ПКо ОС-3.х	**На уровне знаний:** - овладение знаниями основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации; - овладение знаниями организации групповой работы на основе процессов групповой динамики и технологий формирования команды; - овладение знаниями технологий проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
		На уровне умений: - овладение умениями применять на практике управление человеческими ресурсами для решения стратегических и оперативных управленческих задач в организации теории мотивации, лидерства и власти; - овладение умениями организовать групповую работу с использованием процессов групповой динамики, принципов, методов и технологий формирования команды; - овладение умениями проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.
		На уровне навыков: - овладение навыками использования основных теорий управления человеческими ресурсами в организации для решения управленческих задач в организации; - овладение навыками организации групповой работы;

		- приобретение навыков аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Заочная форма обучения: Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 14 ак.ч. (10,5 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 85 ак.ч. (63,75 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 9 ак.ч. (6,75 астр.ч.)

Очно- заочная форма обучения: Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 24 ак.ч. (18 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 36 ак.ч. (27 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** предназначена для студентов 2-го курса, изучается в 4 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Общий менеджмент
- Психология
- Социология
- Введение в деловую культуру
- Организационное поведение

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях	10	2	-	-		8	О, ПД,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	8	2	-	-	-	6	О, П Д
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	10	2	-	-	-	8	О, ПД,
Тема 4	Планирование персонала в организации	10	-	-	2	-	8	О, ПЗ
Тема 5	Набор персонала в	8	-	-	-	-	8	О,

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	организацию							ПД
Тема 6	Отбор персонала в организациях	8	-	-	-	-	8	О, ПД
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	8	-	-	-	-	8	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	7	-	-	-	-	7	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	10	2	-		-	8	О, ПД
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	10		-	2	-	8	ПЗ,О
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	10			2		8	ПЗ
Промежуточная аттестация (экзамен)		9						
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**85**	**9**

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).*

(очно- заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях	6	2	-	-		4	О, ПД,
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	6	2	-	-	-	4	О, П Д
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	6	2	-	-	-	4	О, ПД,
Тема 4	Планирование персонала в организации	8	-	-	4	-	4	О, ПЗ
Тема 5	Набор персонала в организацию	8	2	-	2	-	4	О, ПД
Тема 6	Отбор персонала в организациях	8	2	-	2	-	4	О, ПД

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	4	-	-	-	-	4	О, РК
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	4	-	-	-	-	4	О, РК
Тема 9	Обучение персонала в организациях	8	2	-		-	6	О, ПД
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	6		-	2	-	4	ПЗ,О
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	6			2		4	ПЗ
Промежуточная аттестация (экзамен)		36						
Всего:		**108**	**12**		**12**	**2**	**46**	**36**

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), представление доклада (ПД), разбор кейса (РК), практическое задание (ПЗ).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом в организациях.

Управление персоналом как составная часть менеджмента организации. Цели и задачи управления персоналом. Понятийно-категориальный аппарат управления персоналом. Проблематика управления персоналом. Стратегия управления персоналом в организациях. Кадровая политика организации: алгоритм разработки и реализации. Система управления персоналом: ее содержание и характеристика основных элементов. Субъекты и объекты управления персоналом. Руководитель организации, его команда, кадровая служба, линейный менеджмент как первичные субъекты управления персоналом. Люди в организациях и отношения между ними как объекты управления персоналом. Типичные проблемы в управлении персоналом современных организаций. Конфликты в управлении персоналом и способы их разрешения.

Управление персоналом как учебный курс: его цели, задачи и структура.

Тема 2. Развитие теории и практики управления персоналом в организациях в мире и в России

Возникновение идей об управлении персоналом в первобытном обществе, в Древнем мире, в средние века, в период индустриального развития человечества. Взгляд на управление персоналом в общей теории управления. Возникновение управления персоналом как науки. Периодизация истории управления персоналом. Вклад классических школ и подходов в развитии теории управления персоналом. Появление неоклассического менеджмента эпохи постиндустриального развития человечества и его влияние на управление персоналом. Тенденции развития современного кадрового менеджмента.

Развитие теории управления персоналом в России в дореволюционный, советский и постсоветский периоды: основные достижения и проблемы.

Практика управления персоналом в мире в эпоху классического и неоклассического менеджмента: полезные уроки и отрицательный опыт.

Перспективы развития науки и практики управления персоналом в мире и в современной России.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях

Сущность, классификации и содержание принципов управления персоналом в организациях. Административные, экономические и социально – психологические методы управления персоналом. Кадроведческий управленческий цикл. Сущность и содержание основных функций кадрового менеджмента: планирования персонала, набора персонала, отбора персонала, мотивации и стимулирования персонала, адаптации и обучения персонала, оценки деятельности персонала и управления карьерными процессами персонала в организации. Динамика взглядов на перечень кадровых функций и их содержание. Принятие и реализация управленческих решений как интегральная функция кадроведческого цикла. Взаимосвязь универсальных управленческих функций и функций по управлению персоналом. Управление персоналом как социальная технология. Особенности использования принципов, применения методов и реализации функций управления персоналом в практике мировых компаний и современных российских организаций.

Тема 4. Планирование персонала в организациях

Сущность кадрового планирования. Место и роль планирования в системе управления персоналом современной организации. Вторичность кадрового планирования по отношению к организационному планированию. Классификация планов по персоналу. Принципы и методы кадрового планирования. Алгоритм кадрового планирования. Причины неудач в планировании и пути их устранения. Высвобождение персонала: принципы, методы и технологии. Особенности планирования персонала в зарубежных и в отечественных компаниях.

Тема 5. Набор персонала в организациях

Сущность набора персонала. Место и роль набора в системе управления персоналом современной организации. Принципы набора персонала в организации. Инструменты набора: должностная инструкция, квалификационная карта и карта компетенций. Внешние и внутренние источники набора персонала: их преимущества и недостатки. Методы внешнего и внутреннего набора. Альтернативы набора персонала в организацию. Особенности набора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 6. Отбор персонала в организациях

Сущность отбора персонала в организациях. Место и роль отбора в системе управления персоналом современной организации. Критерии и принципы отбора. «Отбор» и «подбор» персонала: общее и особенное. Традиционные методы отбора персонала в организацию. Нетрадиционные методы оценки кадров при отборе. Достоинства и недостатки традиционных и нетрадиционных методов, технологии их применения. Процесс отбора: этапы и их характеристика. Типичные ошибки при отборе персонала в организациях и пути их устранения. Особенности отбора персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 7. Мотивация и стимулирование персонала в организациях

Сущность мотивации и стимулирования персонала в организации. Место и роль мотивации и стимулирования в системе управления персоналом современной организации.

Содержание понятий «мотивация» и «стимулирование» персонала. Механизм мотивации и стимулирования персонала. Основные классические содержательные и процессуальные теории мотивации и их практическое применение в современных системах мотивации и стимулирования персонала. Современные теории мотивации персонала в организациях: возможности применения в практике управления персоналом. Методы мотивации и стимулирования персонала: экономический метод, метод постановки целей, метод проектирования и перепроектирования труда и обогащения работ, метод соучастия персонала в управлении и др. Формы и инструменты мотивации и стимулирования персонала. Принципы и основные элементы традиционной и нетрадиционной систем компенсации труда персонала. Самомотивация персонала и самоменеджмент Технология выбора личных целей. Управление стрессовыми ситуациями. Тайм - менеджмент. Организация рабочего места сотрудников организации. Особенности мотивации и стимулирования персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 8. Адаптация персонала в организациях

Сущность адаптация персонала в организациях. Место и роль адаптации в системе управления персоналом современной организации. Виды адаптации. Цели и задачи адаптации персонала в организации. Уровни адаптации персонала. Процесс адаптации. Программы адаптации. Условия успешности адаптации персонала в современных организациях. Особенности адаптации персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 9. Обучение персонала в организациях

Необходимость развития персонала организаций. Сущность обучения персонала в современных организациях. Роль обучения в профессиональном и личностном развитии персонала. Цели и задачи обучения персонала. Требования, предъявляемые к эффективному обучению персонала. Процесс обучения персонала: характеристика основных этапов. Основные формы и методы обучения. Непрерывное обучение персонала как важнейший фактор эффективной деятельности организаций. Характеристика «обучающихся организаций». Особенности обучения персонала в зарубежных организациях. Проблемы обучения персонала в организациях России и возможные пути их разрешения.

Тема 10. Оценка деятельности персонала в организациях

Сущность оценки деятельности персонала в современных организациях. Место и роль оценки в системе управления персоналом современной организации. Цели и функции оценки персонала организации. Объект и предмет оценки. Критерии и принципы оценки деятельности персонала. Факторы, влияющие на эффективность оценки. Методы оценки: аттестация, метод стандартных оценок, метод сравнительных оценок, метод управления по результатам, 360 градусная аттестация, метод самооценки и др. Достоинства и недостатки методов и возможности их использования в современных организациях. Система оценки персонала в организации. Субъективные ошибки при оценке деятельности сотрудников организации и возможные пути их устранения. Особенности оценки персонала в зарубежных и в российских организациях.

Тема 11. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях

Обусловленность моделей управления персоналом историей и традициями, социально – экономическими условиями стран, менталитетом народов. Сущностные черты американской, японской и европейской моделей управления персоналом. Возможности и ограничения моделей. Симбиозные модели управления персоналом.

Проблемы выбора эффективной модели управления персоналом в современных российских организациях и возможные пути их разрешения.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Содержание темы	Формы и методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Сущность и содержание управления персоналом в организациях.	Устный опрос. Представление докладов
Тема 2	Развитие теории управления персоналом в мире и в России	Устный опрос. Представление докладов
Тема 3	Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях	Устный опрос. Представление докладов
Тема 4	Планирование персонала в организации	Устный опрос. Практическое задание
Тема 5	Набор персонала в организацию	Устный опрос. Представление докладов
Тема 6	Отбор персонала в организациях	Устный опрос. Представление докладов
Тема 7	Мотивация и стимулирование персонала организаций	Устный опрос. Разбор кейса
Тема 8	Адаптация персонала в организациях	Устный опрос. Разбор кейса
Тема 9	Обучение персонала в организациях	Устный опрос. Представление докладов
Тема 10	Оценка трудовой деятельности персонала	Устный опрос. Практическое задание
Тема 11	Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях	Практическое задание

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы для устного опроса на учебных занятиях семинарского типа

1.Какова сущность и содержание управления персоналом и его место в системе управления организацией?

2. Чем кадровый менеджмент отличается от управления персоналом?

3. Каково содержание системы современного кадрового менеджмента?

4. В чем особенности управления персоналом как профессии?

5. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).

6. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.

7. Развитие отечественной теории управления персоналом.

8. Современная система научных взглядов на управление персоналом.

9.Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?

10. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?

11. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?

12. Каковы особенности реализации функций управления персоналом и кадроведческих технологий в современных российских организациях?

13. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

14. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

15. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?

16. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).

17. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.

18. Сравнительный анализ оценки персонала в передовых компаниях мира.

19. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.

20. Система управления персоналом в передовых компаниях мира.

21. Особенности управления персоналом в современных организациях России

Примерные темы докладов

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).
2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.
3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.
4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.
5. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
6. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
7. Лучшие практики управления персоналом в мире.
8. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.
9. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.
10. Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-3	Способен применять в профессиональной	ПКо ОС-3.х	Формирование способности применять в

	деятельности современные методы управления человеческими ресурсами		профессиональной деятельности современные методы управления человеческими ресурсами организаций

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-3.х	Применяет современные методы управления человеческими ресурсами	- Способен сформулировать сущность и содержание современных методов управления человеческими ресурсами в организации; - знает разновидности и способен определить различия основных теорий мотивации в управления человеческими ресурсами в организациях; - умеет применять их на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - знает теорию групповой динамики; - умеет организовать групповую работу и сформировать команду; - владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов, - владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации.

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Тема 1. Сущность и содержание управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления современной организацией. 1. «Круглый стол» на тему: «Управление персоналом в современной организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Какова сущность и содержание управления персоналом и каково его место в системе управления организацией?
2. Каково содержание системы современного управления персоналом в организации?
3. В чем особенности управления персоналом как профессии?

2. Разбор практической ситуации «Система управления персоналом в Комбанке».

Тема 2. Развитие теории управления персоналом в мире и в России 1.

Семинарское занятие на тему: «Эволюция идей в области управления персоналом»

Вопросы для подготовки:

1. Развитие управления персоналом как практики (донаучный период).

2. Основные школы и подходы научного менеджмента, их вклад в сокровищницу идей об управлении персоналом.

3. Развитие отечественной теории управления персоналом.

4. Современная система научных взглядов на управление персоналом.

2. Представление докладов на темы:

1. Управление персоналом в истории человечества (в Древнем мире, в Средние века, в индустриальном, постиндустриальном обществе).

2. Развитие теории и практики управления персоналом в классическом менеджменте.

3. Развитие теории и практики управления персоналом в неоклассическом менеджменте.

4. Особенности развития теории и практики управления персоналом в СССР.

Тема 3. Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях Семинарское занятие на тему: «Принципы, методы и функции управления персоналом в современных организациях»

1. Вопросы для подготовки:

1. Какие принципы управления персоналом используются в «образцовых» компаниях мира?

2. В чем особенность применения экономических, административных и социально-политических методов управления персоналом в системах государственной службы и муниципального управления, в управленческой деятельности коммерческих структур современной России?

3. Что такое «кадровая технология»? В чем заключаются возможности и ограничения кадровых технологий?

4. Каковы особенности реализации кадроведческих технологий в современных российских организациях?

2. Практическое задание.

1. Составьте таблицу с перечислением:

- основных принципов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- методов управления персоналом и их краткой характеристикой;
- функций управления персоналом с их краткой характеристикой.

3. Сделайте презентацию указанных таблиц.

Тема 4. Кадровое планирование и набор персонала в организациях Семинарское занятие на тему: «Кадровое планирование и набор персонала в организациях»

1. Вопросы для подготовки:

1. Сущность и содержание кадрового планирования.

2. Методы кадрового планирования в организации.

3. Высвобождение персонала.

4. Источники и инструменты набора персонала в организацию

2. Разбор кейсов: «Продавай или увольняйся», «Сокращение штата»

Тема 5. Отбор персонала в организацию Семинарское занятие на тему: «Отбор персонала в организацию»

1. Вопросы для подготовки:

1. Традиционные методы отбора персонала в организацию.

2. Нетрадиционные методы отбора персонала в организацию.

3. Отбор персонала в лучших компаниях мира.

2. Разбор кейса «Выборы заместителя».

3. Упражнения по графологии.

Тема 6. Мотивация и стимулирование персонала Семинарское занятие на тему: «Мотивация и стимулирование персонала в современных организациях».

1. Вопросы для подготовки:

1. Какие классические теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

2. Какие современные теории мотивации Вам известны? Дайте им характеристику.

3. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в «образцовых» компаниях мира?

4. В чем особенности мотивации и стимулирования труда в организациях современной России (коммерческих, общественных, государственной службы и муниципального управления).

2. Разбор кейсов: «Премия», «От бездельника до ударника»

Тема 7. Адаптация и обучение персонала в современных организациях 1. Семинарское занятие на тему: «Адаптация и обучение персонала в современных организациях»

Вопросы для подготовки:

1. Современные подходы к аттестации в эффективных компаниях мира.
2. Современные системы обучения персонала в организациях.
3. Проблемы обучения персонала в российских организациях.

2. Разбор кейса: «Успешная адаптация»

Тема 8. Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала в организации 1. Семинарское занятие на тему:

«Оценка трудовой деятельности персонала и управление деловой карьерой персонала с организации»

Вопросы для подготовки:

1. Современные инструменты оценки персонала в эффективных компаниях мира.
2. Проблемы оценки персонала в российских организациях.
3. Управление деловой карьерой персонала в современных организациях.

2. Разбор кейсов «Барон и баронесса», «Двойная карьера».

Тема 9. Развитие практики управления персоналом в мире и в России 1.

Представление докладов на тему:

1. Система управления персоналом в передовых компаниях мира (по выбору).
2. Особенности управления персоналом в современных организациях России.
3. Лучшие практики управления персоналом в мире.

2. Разбор кейсов: «Американская культура в России», «Особенности российского менеджмента»

Тема 10. Национальные модели управления персоналом и проблемы выбора эффективной модели в современных российских условиях 1. Представление докладов на тему:

1. Специфика реализации функций управления персоналом в японской модели менеджмента.

2. Специфика реализации функций управления персоналом в американской модели менеджмента.

3 Специфика реализации функций управления персоналом в российской модели менеджмента.

2. Разбор кейса: «Бутики Христодара»

Критерии, показатели и шкала оценивания

Критерии оценивания:

1) полнота и правильность ответа, степень осознанности, понимания изученного;
2) умение обосновать свои собственные суждения по вопросу;
3) умение применить теоретические знания на практике;
4) иллюстрация материала примерами;

5) способность ответить на дополнительные вопросы и решить микро-ситуацию.

Шкала оценивания:

85-100 баллов	1) студент отлично знает основные понятия и теории управления человеческими ресурсами в организации. 2) уверенно, без ошибок умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации. 3) на основе теории групповой динамики умеет организовать групповую работу и сформировать команду. 4) отлично владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов. 5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации. 6) уверенно отвечает на дополнительные вопросы по темам и решает микро-ситуации по тематике вопроса.
84-70 баллов	1) студент хорошо знает основные понятия и теории управления человеческими ресурсами в организации. 2) достаточно уверенно умеет применять знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации. 3) на основе теории групповой динамики практически без проблем умеет организовать групповую работу и сформировать команду. 4) хорошо владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов. 5) без затруднений владеет навыками диагностики организационной культуры для решения управленческих задач в организации. 6) достаточно уверенно отвечает на дополнительные вопросы и решает микро-ситуацию по тематике вопроса.
69-55 баллов	1) студент плохо ориентируется в основных теориях управления человеческими ресурсами в организации; 2) с затруднениями применяет знание теорий на практике для решения стратегических и оперативных управленческих задач в конкретной организации; 3) на основе теории групповой динамики с большими проблемами умеет организовать групповую работу и сформировать команду; 4) удовлетворительно владеет навыками проведения аудита человеческих ресурсов с помощью современных инструментов, 5) с затруднениями может провести диагностику организационной культуры для решения управленческих задач в организации; 6) плохо отвечает на дополнительные вопросы и практически не решает микро-ситуацию по тематике вопроса.
Менее 55 баллов	Несоответствие ответа критериям №1-5

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной	Пятибалльная система оценки	Система оценивания

системе		«зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

Методические материалы по освоению дисциплины

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по курсу «Управление человеческими ресурсами»

1. Сущность управления персоналом как науки. Предмет, объект и содержание управления персоналом. Взаимосвязь управления персоналом с менеджментом организации, с социологией и психологией управления и другими науками.
2. Цели и основные направления деятельности по управлению персоналом.
3. Принципы управления персоналом в организациях.
4. Методы управления персоналом в организациях.
5. Эволюция подходов к управлению персоналом.
6. Особенности современного этапа в управлении персоналом. Современная концепция управления персоналом.
7. Эволюция идей об управлении персоналом: школа научной организации труда.
8. Эволюция идей об управлении персоналом: школа административного управления.
9. Эволюция идей об управлении персоналом: школа человеческих отношений и науки о поведении.
10. Эволюция идей об управлении персоналом: количественный, процессный, системный и ситуационный подходы к управлению персоналом.
11. Национальные модели управления персоналом: американская модель.
12. Национальные модели управления персоналом: японская модель.
13. Национальные модели управления персоналом: европейская модель.
14. Симбиозные модели управления персоналом.
15. Проблемы становления российской модели управления персоналом.
16. Особенности кадрового менеджмента в государственной службе.
17. Особенности менеджмента в современных российских коммерческих организациях.
18. Управление персоналом как система, структура и процесс.
19. Кадровая политика организации.
20. Сущность и содержание кадрового планирования.
21. Набор персонала в организацию.
22. Отбор персонала в организацию: сущность, критерии, принципы.
23. Методы отбора персонала в организацию.
24. Содержательные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
25. Процессуальные теории мотивации и их практическое применение в управлении персоналом в современных организациях.
26. Методы и формы стимулирования труда персонала в организации.
27. Традиционные и нетрадиционные системы компенсаций.
28. Адаптация персонала в организации: сущность, цели, виды, процесс.
29. Обучение персонала: сущность, цели, принципы, процесс.
30. Формы обучения персонала в организации.
31. Оценка трудовой деятельности персонала: сущность, цели, критерии.

32. Методы оценки трудовой деятельности персонала.
33. Сущность понятия «карьера». Виды карьеры, мотивы карьеры.
34. Карьерная стратегия и тактика. Факторы, препятствующие карьерному росту.
35. Этапы карьеры.
36. Подготовка резерва руководителей.
37. Сущность организационных отношений в организации и возможности их оптимизации.
38. Основы управления конфликтами в организациях.
39. Деятельность кадровых служб в организациях.
40. Кадровый аудит: сущность, цели, задачи, алгоритм.
41. Методы принятия кадровых решений в организациях.
42. Менеджер как субъект управления персоналом в организации: функции; роли; требования, предъявляемые к современным кадровым менеджерам.
43. Управленческая команда как субъект и объект управления персоналом в организации.
44. Формирование и развитие команды руководителя.
45. Сущность, цели и содержание самоменеджмента руководителя и персонала организации.
46. Управление стрессовыми ситуациями в современных организациях.
47. Организация рабочего места сотрудника в организации.
48. Управление временным ресурсом сотрудников организации.

Пример теста для проведения промежуточной аттестации

1. Что из перечисленного является объектом менеджмента?

А. Финансы, маркетинг, структура.

В. Персонал.

С. Люди и управленческие отношения, возникающие между ними по поводу осуществления труда.

2. Целью управления персоналом является:

А. Максимальное сближение и гармонизация интересов и целей работников с общими целями и интересами компании.

В. Максимальное сближение и гармонизация целей компании и отдела кадров

С. Максимальное сближение и гармонизация интересов работников с интересами собственника компании.

3. Персонал организации это:

А. Весь личный состав работающих на предприятии.

В. Квалифицированный, штатный, постоянный состав работающих.

С. Профессиональные служащие предприятия.

4. Кому принадлежит заслуга в обосновании принципа соответствия?

А.*Ф. Тейлору*.

В.А. Маслоу.

С. Д. Карнеги.

5. Кто из перечисленных теоретиков менеджмента впервые обосновал необходимость научной организации труда?

А. Э. Мейо.

В. *Ф. Тейлор*.

С. Г. Форд.

6. Системное управление персоналом предполагает:

А. Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы.

В. Соответствие системы управления персоналом требованиям производства.

С. *Учет всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами, а также производственной системой и внешней средой.*

7. Основной характеристикой стабильности персонала организации является … кадров

А. Показатель приема.

В. *Текучесть.*

С. Сменяемость.

8. К внешним факторам среды организации, учитываемым при проведении набора персонала, относятся:

А. Финансовые ресурсы организации.

В. Организационные ресурсы организации.

С. *Кадровая политика организаций – конкурентов*.

9. Основная ошибка интервью при отборе кандидатов на вакантную должность:

А. Очень высокая разговорная активность интервьюера.

В. Детальное выяснение специфики прошлой деятельности кандидата.

С. *Поспешность суждений о кандидате*.

10. При проведении беседы по найму следует руководствоваться следующими рекомендациями:

А. *Помнить о требованиях, предъявляемых характером работы*.

В. Внимательно слушать, что и как говорит заявитель.

С. Оказывать давление на заявителя.

11. Открытые вопросы на собеседовании предполагают:

А. Развернутые, содержательные ответы, неограниченные никакими рамками.

В. Демонстрацию того, что кандидата внимательно слушают.

С. Ответы «да» или «нет».

12. Выберите самый точный и полный перечень критериев отбора кандидатов на работу в организацию, признаваемый в лучших компаниях мира.

А. Уровень профессиональных навыков; опыт работы; образование; личностные качества.

В. Уровень профессиональных навыков, образование; личностные качества; опыт работы.

С. Образование кандидата; уровень профессиональных навыков; опыт работы; личностные качества.

13. Какой из стилей руководства является морально мотивирующим фактором в современном менеджменте зарубежных компаний?

А. Либеральный стиль.

В. Консервативно – аналитический стиль.

С. Партисипативный стиль.

14. К какой системе компенсации относится система платы за знания?

А. К традиционной системе.

В. *К нетрадиционной системе*.

С. Не относится ни к какой из названных систем.

15. К какой форме обучения относится «Ученичество и наставничество»?

А. *Обучение без отрыва от производства.*

В. Обучение с отрывом от производства.

С. не является формой обучения.

16. К основным методам оценки результатов труда управленческих работников относится:

А. Хронометраж.

В. *Сравнение плановых показателей работы с фактическими*.

С. Анкетный метод.

17. Какой из видов карьеры предполагает, что работник в процессе трудовой деятельности проходит все стадии своего развития в одной организации?

А. Центростремительная.

В. Административная.

С. *Внутриорганизационная.*

18. Принцип непрерывности в развитии карьеры означает:

А. Любое карьерное действие должно быть целесообразным, осуществляться сообразно целям индивида и организации.

В. Скорость продвижения работника должна быть соизмерима с общим движением.

С. *Ни одна из достигнутых целей в карьере не может быть окончательной и служить поводом для остановки.*

19. Чьей прерогативой является разработка кадровой политики в организации?

А. Кадрового менеджера.

В. *Руководителя организации*.

С. Линейных менеджеров.

20. Интерсубъектность управления появляется в связи с

А. Ростом профсоюзного движения.

В. Желанием руководства организации.

С. *Новыми задачами организационного развития.*

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Экзамен по дисциплине проводится в письменной форме (в форме тестирования). На экзамен отводится 45 минут (1 академический час). Группа сдает экзамен одновременно в одной аудитории.

Тестовое задание содержит 30 вопросов, предполагающих один правильный вариант ответа.

Шкала оценивания выполнения тестовых заданий

Правильный ответ на тестовое задание приравнивается к 1 баллу. Если обучающийся набирает от 90 до 100% от максимально возможной суммы баллов ему выставляется оценка «отлично»; от 80 до 89% – оценка «хорошо», от 60 до 79% – оценка «удовлетворительно», менее 60% – оценка «неудовлетворительно».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. – 10-е изд. СПБ: Питер, 2012.

2. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 240 с.

3. Нивен П.Р., Ламорт Б. Цели и ключевые результаты. Полное руководство по внедрению OKR [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.

4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2017.

5. Gary Dessler Human Resource Management, Global Edition, 15/E, Florida International University. Pearson, 2017.

6.Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк: Капитал пляшет под дудку таланта. Пер. с англ. Изд. 3-е. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.

2. Ким У.Чан, Моборн Р. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других рынков. Пер. с англ. Изд. 4-е. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.

3. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности: Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

4. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: Учебное пособие. Ростов н/Д.: Феникс, 2007.

5. R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio. Human Resource Management (14th Edition) – Pearson, 2016.

6. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с.

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

6.4 Интернет-ресурсы

1. Сайт Министерства науки и высшего образования РФ http://минобрнауки.рф
2.Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» (сетевая версия) www.consultant.ru/
3. Собрание законодательства РФ (печатная версия)

6.5 Иные источники

Управление персоналом	библиотека
Проблемы теории и практики управления	библиотека
Инновационный менеджмент	библиотека
Менеджмент в России и за рубежом	библиотека
Кадровик	библиотека

Кадровое дело	библиотека

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

Для дисциплины «Управление человеческими ресурсами» информационные технологии применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных материалов (курсовых работ, выступления на практическом занятии и т. д.) с помощью стандартного программного обеспечения MS Office;
- демонстрация дидактических материалов с использованием мультимедийных технологий;
- использование информационно-справочного обеспечения, такого как: правовые справочные системы (Консультант+ и др.), онлайн-словарей, справочников;
- использование специализированных справочных систем (электронных учебников, виртуальных экскурсий и справочников), коллекций иллюстраций и фотоизображений;
- использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, видео- аудио - материалов (через Интернет);
- организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты.

Материальная база

учебный кабинет;
учебная и справочная литература;
ноутбук (пакет офисных приложений MSOffice);
мультимедийный проектор;
флип-чарт.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.19 Основы финансового менеджмента
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
д.э.н., профессор Лобанова Е.Н.
к.ф-м. н., профессор Минасян В.Б.
д.э.н., профессор Паламарчук В.П.
к.ф-м.н. доцент Ибрагимов Р.Г.
к.т.н., доцент Темкин В.С.
к.х.н., доцент Авруцкая С.Г.

доцент кафедры
экономики и менеджмента,
канд. экономических наук Анохина А.А.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
кандидат экономических наук, доцент
Пророкова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5

3. Содержание и структура дисциплины..…… 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 9

5. Методические материалы для освоения дисциплины……..... 18

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 24

6.1. Основная литература…… 24
6.2. Дополнительная литература…… 24
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 25
6.4. Интернет-ресурсы…… 25
6.5. Иные источники……... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 25

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.19 Основы финансового менеджмента** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-4	Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	ПКо ОС-4.х	Овладение основными методами финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала компании в условиях национального рынка

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Умение применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	ПКо ОС-4.х	На уровне навыков: - фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - концепцию временной стоимости денег; - принципиальное соотношение между риском и доходностью; - основные источники финансирования бизнеса - достоинства и недостатки заемных средств и собственного капитала как источников финансирования бизнеса - концепцию средневзвешенной стоимости капитала - структуру и состав оборотного капитала компании; - понятия продолжительности операционного и финансового циклов; - основные подходы к оптимизации структуры оборотного капитала; - методы управления конкретными элементами оборотного

		на уровне умений: - составить отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах; - рассчитать основные финансовые показатели деятельности компании; - на основе анализа финансовой отчетности сделать выводы о финансовом состоянии, результатах деятельности и инвестиционной привлекательности компании; - рассчитать стоимости и доходности реальных финансовых активов - акций и облигаций; - рассчитать стоимость отдельных источников финансирования и средневзвешенную стоимость капитала компании;
		на уровне навыков: - применяет методы финансового менеджмента для решения задач организации - анализирует финансовую отчетность организации, сравнивает показатели текущего и отчетного периода деятельности компании - делает выводы о финансовом состоянии организации - дает оценку результатов деятельности компании - дает оценку инвестиционной привлекательности компании - предлагает инструменты оптимизации оборотного капитала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения– 26 ак.ч. (19,5 астр.ч.), по заочной форме обучения -14ак.ч(10,5 астр.ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 85 и 46ч. соответственно.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

В соответствии с учебным планом дисциплина **Б1.О.19 Основы финансового менеджмента** изучается на 3 курсе, в 5 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Макроэкономика ,

Форма промежуточной аттестации – экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

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

Очно-заочная форма обучения								
Раздел 1	Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента		4		4		9	О, КР, П
Раздел 2	Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение		2		2		9	О, КР, П
Раздел 3	Базовые принципы корпоративных финансов		2		2		9	О, ДЗ, КР
Раздел 4	Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом		2		2		9	О, КР, П
Раздел 5	Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности		2		2		10	О
Промежуточная аттестация (экзамен)		36				2		Экзамен
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента		1		1		17	О, КР, П
Раздел 2	Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение		1		1		17	О, КР, П
Раздел 3	Базовые принципы корпоративных финансов		1		1		17	О, ДЗ, КР
Раздел 4	Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом		2		2		17	О, КР, П
Раздел 5	Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности		1		1		17	О
Промежуточная аттестация (экзамен)		9				2		Экзамен
Всего:		**108**	**6**		**6**		**85**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), проект (П), ДЗ (домашнее задание)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента

Этапы развития финансового менеджмента. Базовые принципы, цели и задачи финансового менеджмента. Интегрированный и корпоративный финансовый менеджмент. Транснациональный финансовый менеджмент. Финансовый менеджмент малого бизнеса и неприбыльных организаций. Финансовый менеджмент технологических стартапов. Организационная концепция финансового менеджмента.

Раздел 2. Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение

Тема 1. Финансовая отчетность компании

Бухгалтерский баланс как отражение имущественного состояния компании. Балансовое равенство. Структура и составляющие активов и пассивов.

Отчет о прибылях и убытках. Показатели эффективности хозяйственной деятельности компании.

Отчет о движении денежных средств. Источники и направления расходования денежных средств. Денежные потоки от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности.

Составление отчета о движении денежных средств прямым и косвенным методами.

Последовательность формирования финансовых отчетов и их взаимосвязь.

Тема 2. Анализ финансовой отчетности компании.

Вертикальный и горизонтальный анализ. Анализ с помощью финансовых коэффициентов. Анализ ликвидности, деловой активности, финансовой устойчивости, рентабельности. Анализ Дюпон.

Анализ отчета о финансовых результатах в формате МСФО. Смысл и использование понятия EBITDA.

Ограничения финансового анализа. Отраслевая специфика.

Выводы на основании анализа финансовой отчетности для принятия управленческих решений

Тема 3. Управление оборотными активами.

Политика предприятия в области оборотного капитала; компоненты оборотного капитала; Операционный, производственный и финансовый циклы.

Управление денежными средствами и их эквивалентами. Целевое сальдо денежных средств. Структура портфеля краткосрочных финансовых вложений.

Управление дебиторской задолженностью (ДЗ). Выработка кредитной политики. Анализ кредитоспособности покупателя. Процедуры и политики взыскания ДЗ.

Анализ и управление производственными запасами. ABC-метод контроля запасов. Определение оптимального объема заказа.

Тема 4. Финансирование оборотных активов

Консервативный и агрессивный подходы к финансированию оборотных активов.

Роль кредиторской задолженности. Краткосрочные кредиты – виды.

Раздел 3. Базовые принципы корпоративных финансов

Тема 5. Основы финансовой математики.

Теория временной стоимости денег. Понятие будущей и текущей стоимости денег. Компаундирование и дисконтирование. Простые и сложные проценты. Кратность начисления процентов. Эффективная ставка. Переменные процентные ставки.

Понятие денежного потока, виды денежных потоков. Аннуитеты постнумерандо и пренумерандо. Компаундирование и дисконтирование аннуитетов. Кратность начисления процентов. Бессрочный аннуитет (вечная рента).

Использование Microsoft Excel для расчетов.

Тема 6. Доходность и риск.

Понятие дохода и доходности (рентабельности, нормы дохода). Источники дохода. Историческая и ожидаемая доходность.

Понятие риска. Мера риска. Анализ единичного риска: ожидаемая доходность, дисперсия, среднеквадратичное отклонение. Соотношение риска и доходности: коэффициент вариации.

Доходность и риск портфеля активов. Расчет ковариации, коэффициента корреляции. Систематический и несистематический риск. Понятие диверсификации.

Взаимосвязь риска и доходности: модель оценки капитальных (финансовых) активов (CAPM). Графические представление, использование, ограничения CAPM. Рыночное равновесие и эффективный фондовый рынок.

Тема 7. Оценка стоимости и доходности финансовых активов

Виды ценных бумаг. Долговые и долевые, эмиссионные и неэмиссионные ценные бумаги. Процедура эмиссии.

Свойства долговых ценных бумаг - облигаций. Основные характеристики облигации. Классификация облигаций. Виды доходностей: текущая, реализованная, доходность к погашению. Оценка стоимости и доходности купонных облигаций, оценка стоимости и доходности бескупонных облигаций.

Свойства долевых ценных бумаг. Акция. Основные характеристики акции. Классификация акций. Оценка стоимости акций с постоянным дивидендом, оценка стоимости акций с изменяющимся дивидендом. Формула Гордона. Оценка доходности акций.

Тема 8. Стоимость капитала.

Понятие стоимости капитала. Стоимость заемного капитала. Стоимость внутреннего и внешнего собственного капитала (модель постоянного дивиденда, модель постоянного роста); стоимость Структура капитала и ее влияние на стоимость: модель средневзвешенной стоимости капитала. Маржинальная стоимость капитала.

Тема 9. Структура капитала.

Целевая структура капитала. Операционный и финансовый риски. Операционный и финансовый рычаги. Комбинированный рычаг. Преимущества и недостатки собственного и заемного финансирования.

Теории структуры капитала. Модель Миллера-Модильяни. Оптимальная структура капитала. Факторы, определяющие структуру капитала на практике.

Тема 10. Дивидендная политика

Сущность дивидендной политики. Теории влияния дивидендной политики на стоимость компании. Факторы, влияющие на дивидендную политику. Дивидендная политика на практике. Формы выплаты дивидендов.

Раздел 4. Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом

Тема 11 Инвестиционная стратегия компании.

Процесс разработки инвестиционной стратегии. Экономическая сущность и классификация инвестиций. Особенности реальных инвестиций. Понятие и виды инвестиционных проектов.

Тема 12 Критерии принятия инвестиционных решений

Статические и динамические критерии принятия инвестиционных решений - учетная норма доходности (Accounting Rate of Return, ARR), срок окупаемости (Payback Period, PP), дисконтированный срок окупаемости (Discounted Payback Period, DPP), чистая приведенная стоимость (Net Present Value, NPV), внутренняя норма доходности (Internal Rate of Return. IRR), модифицированная внутренняя норма доходности (Modified Internal Rate of Return, MIRR). индекс рентабельности инвестиции (Profitability Index, PI), их преимущества и недостатки

Использование MS Excel для расчетов.

Тема 13. Расчет денежных потоков инвестиционного проекта

Приростной подход при расчете денежных потоков. Структура денежных потоков: связанные с началом проекта, в процессе реализации проекта, связанные с завершением проекта.

Учета инфляции и риска в инвестиционном анализе.

Раздел 5. Финансовая политика, устойчивый рост и приращение ценности

Тема 14. Финансовое планирование и моделирование

Понятие финансового планирования.

Прогнозирование объема продаж и выручки – метод процента от продаж. Прогнозирование расходов и прибыли. Прогнозирование изменения финансового состояния

Спонтанное финансирование. Самопроизвольный устойчивый рост (sustainable growth). Потребность во внешнем финансировании

Прогнозирование денежных потоков. Финансовое моделирование в MS Excel.

Тема 15. Инструменты долгосрочного финансирования

Финансирование собственного капитала: эмиссия, категории акций; механизмы привлечения акционерного капитала. Формирование добавочного и резервного капитала; факторы, влияющие на распределение прибыли.

Прямые инвестиции. Виды прямых инвестиций.

Средне- и долгосрочное заемное финансирование. Банковский кредит: стоимость, процедура получения, достоинства и недостатки. Использование долговых ценных бумаг (корпоративные облигации, кредитные ноты, варранты, векселя, складские свидетельства). Альтернативные источники финансирования – лизинг, ECA-, LBO-финансирование, финансирование от поставщиков оборудования, проектное финансирование.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.19 Основы финансового менеджмента** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа – **опросы** с целью выявить усвоение пройденного материала и понимание текущего;

– при проведении занятий семинарского типа: **домашнее задание; контрольные работы** с целью проверки навыков решения задач;

– **групповые проекты** по дисциплине «Финансовый менеджмент» являются интегрирующим заданием, нацеленным на комплексную проверку овладения знаниями и умениями по дисциплине. **Защита** групповых проектов проводится в форме **презентации** в формате PowerPoint с ответами на вопросы. Также студенты сдают письменный **отчет.**

Тема	**Методы текущего контроля успеваемости**
Введение: Фундаментальные основы финансового менеджмента	О
Финансовая отчетность: структура, цели и задачи, предназначение	О, КР, П
Базовые принципы корпоративных финансов	О, ДЗ, КР
Инвестиционные решения и управление инвестиционным проектом	О, КР, П
Финансовая политика, устойчивый рост и приращение	О

ценности	

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Для отработки навыка расчета критериев оценки инвестиционных проектов, в том числе с использованием Excel, студенты выполняют домашнее задание в форме расчетно-графической работы.

Домашнее задание (5 баллов):

рассчитать срок окупаемости, дисконтированный срок окупаемости, чистый дисконтированный доход (NPV), внутреннюю ставку доходности (IRR), модифицированную внутреннюю ставку доходности (MIRR), индекс рентабельности (PI) и построить графики накопленного и дисконтированного накопленного денежных потоков для инвестиционного проекта продолжительностью 3 года, денежные потоки которого рассчитываются следующим образом:

CF0 = - (CF1 + CF2 + CF3)/2

CF1 = <сумма букв в имени студента>

CF2 = <сумма букв в отчестве студента>

CF3 = <сумма букв в фамилии студента>

Ставка дисконтирования k = CF1 + CF2 + CF3

Пример: Иван Иванович Иванов

CF0 = - (4 + 8 + 6)/2 = - 9

CF1 = 4

CF2 = 8

CF3 = 6

Ставка дисконтирования k = 4 + 8 + 6 = 18%

С целью текущего контроля успеваемости проводятся 3 контрольные работы продолжительностью до 45 мин (1 ак. ч): по разделам 1, 2 и 3-4.

Контрольные работы направлены на проверку умения формулировать и решать типовые задачи по курсу финансового менеджмента.

Примеры контрольных заданий приведены ниже.

Контрольная работа 1 (10 баллов).

1. Составить отчет о движении денежных средств компании АВС (5 баллов),
2. Рассчитать коэффициенты ликвидности, оборачиваемости активов, рентабельности деятельности и собственного капитала и дать заключение о финансовом состоянии компании (5 баллов).

Баланс компании АВС на начало и конец 2005 г., млн. руб.

Активы	**2004**	**2005**
Внеоборотные активы		
Нематериальные активы	**20,000**	**26,000**
Основные средства	**70,000**	**100,000**
Накопленная амортизация	**(28,000)**	**(38,000)**
Итого Внеоборотные активы	**62,000**	**88,000**
Оборотные активы		
Товарно-материальные запасы	**29,000**	**45,500**
Дебиторская задолженность	**12,500**	**16,000**
Денежные средства	**9,000**	**500**
Итого Оборотные активы	**50,500**	**62,000**

Баланс	**112,500**	**150,000**
	======	=======
Пассивы	**2004**	**2005**
Собственный капитал		
Акционерный капитал	**31,500**	**31,500**
Нераспределенная прибыль	**24,750**	**26,550**
Итого собственный капитал	**56,250**	**58,050**
Долгосрочные обязательства	**28,750**	**22,950**
Краткосрочные обязательства		
Краткосрочные векселя	**17,000**	**47,000**
Кредиторская задолженность	**10,500**	**22,000**
Итого Краткосрочные обязательства	**27,500**	**69,000**
Баланс	**112,500**	**150,000**
	======	=======

Отчет о прибылях и убытках компании ABC за 2004 и 2005 г., млн. руб.

	2004	**2005**
Выручка	**125,000**	**160,000**
Себестоимость продукции	**79,500**	**106,000**
в т.ч. амортизация	**4,500**	**10,000**
Валовая прибыль	**45,500**	**54,000**
Коммерческие расходы	**12,500**	**16,000**
Управленческие расходы	**21,000**	**21,000**
Прибыль от реализации	**12,000**	**17,000**
Проценты по кредитам	**3,000**	**6,100**
Прибыль до налогообложения	**9,000**	**10,900**
Налог на прибыль	**1,800**	**2,180**
Чистая прибыль	**7,200**	**8,720**

Контрольная работа № 2 (10 задач по 1 баллу, итого 10 баллов)

1. Каким окажется по истечении трех лет начальный депозит величиной 100 долл. при начислении сложных процентов раз в полгода, если годовая процентная ставка равняется 12%?
2. Вы взяли заем в 10 тыс. долл. на 3 года под 14% годовых, начисляемых по методу сложных процентов. Заем выплачивается в рассрочку тремя равными долями в конце каждого года. Какой должна быть величина ежегодного платежа в счет погашения займа, чтобы полностью погасить заем через три года?
3. Начальный размер депозита 300 долл., ежегодно в течение трех лет в конце года производилась выплата 100 долл. Сколько денег осталось на счету через 3 года, если годовая процентная ставка равняется 8 %?
4. Вкладчик получает 100 долл. в конце первого года, 500 долл. — по истечении двух лет и 1000 долл. — по истечении трех лет. Какова совокупная приведенная стоимость этих выплат, если ставка дисконтирования равняется 8%?
5. Облигации номинальной стоимостью $1000 компании Callaghan Motors' будут погашены через 3 года. Купон выплачивается ежегодно, купонная доходность 8%, доходность к погашению составляет 9%. Какова текущая рыночная цена облигаций?
6. Номинальная стоимость облигаций $1000, до погашения 10 лет, ежегодный купон 7%, текущая рыночная цена $985. Чему равна доходность облигации к погашению?

7. Ожидается, что компания Thomas Brothers выплатит дивиденд $0.50 на акцию по итогам года. Ожидаемый рост дивидендов 7% в год. Требуемая инвесторами доходность 15%. Сколько должна стоить одна акция?

8. Привилегированные акции компании номиналом $100 продаются на рынке по $80 и выплачивают дивиденд в размере $6 в год в конце года. Чему равна требуемая инвесторами доходность?

9. Инвестор вложил $35,000 в актив с величиной β 0.8 и еще $65,000 в актив с величиной β 1.4. Если это все его инвестиции, то чему равно значение β его портфеля?

10. Пусть безрисковая ставка доходности 6%, а ожидаемая рыночная доходность 13 %. Чему равна требуемая доходность актива с β, равной 0,7?

Контрольная работа № 3 (10 баллов)

1. **(5 баллов)** Приведен управленческий отчет о финансовых результатах ($) компании ANSO.

Выручка	38 200 000
Переменные затраты	29 032 000
Маржинальный доход	9 168 000
Постоянные затраты	8 100 000
EBIT	1 068 000
Проценты по кредитам	200 000
Прибыль до налогообложения	868 000
Налог (30%)	260 400
Чистая прибыль	607 600

a. Каков операционный рычаг при этом объеме продаж?

b. Каков финансовый рычаг?

c. Каков комбинированный рычаг?

d. Чему равна точка безубыточности (в $)?

e. Если выручка вырастет на 25%, на сколько процентов изменится прибыль до уплаты процентов и налогов и на сколько процентов изменится чистая прибыль?

2. **(3 балла)** Рассматриваются два инвестиционных проекта в объекты бизнеса «А» и «В», стоимость каждого проекта 15 млн. руб., продолжительность каждого проекта 3 года, ставка дисконтирования 18% годовых. Какому из этих проектов следует отдать предпочтение, если по проекту «А» будет доход в конце третьего года в размере 28 млн. руб., а по проекту «В» может быть получен ежегодный доход в размере 7,8381 млн. руб.? Какие факторы следует принимать во внимание?

3. **(2 балла)** Коэффициент Долг/Собственный капитал компании равен 0,5. Стоимость заемных средств 9%, безрисковая ставка доходности 5%, среднерыночная доходность 14%, коэффициент бета компании равен 1,1. Рассчитать средневзвешенную стоимость капитала, если ставка налогообложения 20%.

Групповой проект по финансовому менеджменту выполняется командой в составе 4-6 человек. Студенты анализируют финансовое состояние, результаты прошлой деятельности и оценивают перспективы крупной российской публичной компании, предложенной преподавателем, готовят аналитический отчет в виде документа Word (до 10 страниц), составляют финансовую модель в Excel и делают презентацию проекта в формате Power Point (до 12 слайдов) для представления на защите проекта.

Все документы должны быть сохранены в формате MS Office 2003 (*.doc, *.xls, *.ppt).

Требования к документу Word: 12 шрифт, 1,5 интервал, стиль: Times New Roman, поля: 2 см, 2 см, 2 см, 2 см.

Рекомендуемые источники информации:

- Интернет-сайт компании
- Годовая отчетность компании за соответствующие периоды
- Аналитические материалы о компании (www.rbc.ru, www.vedomosti.ru, www.kommersant.ru и т.д.)
- Общефинансовые сайты http://finance.yahoo.com, https://www.msn.com/en-us/money, http://www.bloomberg.com, http://www.ft.com/ и другие.

Структура проекта:

Введение. Общая информация о компании

Часть 1. Оценка финансового состояния предприятия. Ретроспективный анализ предприятия не менее чем за три года.

- Анализ ликвидности и платежеспособности
- Анализ финансовой устойчивости
- Анализ оборачиваемости активов
- Анализ рентабельности
- Анализ рентабельности собственного капитала (ROE) с помощью модели Дюпона

Часть 2. Финансовое прогнозирование и моделирование.

- Анализ отрасли и оценка перспектив развития предприятия
- Обоснованное допущение по темпам росту выручки на 3 года на основе проделанного анализа
- Использования метода прогнозирования от продаж для прогнозирования всех статей отчета о прибылях и убытках и баланса предприятия

Часть 3. Предложения по финансовым, инвестиционным и дивидендным решениям на основе финансовой политики организации.

- Характеристика финансовой политики предприятия
- Анализ основных источников финансирования – акций, облигаций и т.д.
- Оценка стоимости собственного капитала (Re) и средневзвешенной стоимости капитала (WACC).
- Предложения к решениям по финансированию, инвестированию и дивидендам.

Выводы, заключение

Приложения. Исходная финансовая отчетность, расчеты, иллюстративный материал

Источники информации.

Анализ компании не должен быть поверхностным и описательным. Студенты должны внимательно изучить годовые отчеты компании и быть способны указать причины ухудшения или улучшения финансового состояния и результатов деятельности предприятия и/или отдельно взятого финансового коэффициента и обосновать прогнозы.

Каждый студент в группе выполняет закрепленную за ним часть проекта. Вопрос о распределении работы студенты решают самостоятельно. В отчете должно быть указано, кто за какой раздел отчета отвечает. Текстовый отчет и финансовая модель сдаются преподавателю в электронном виде за неделю до защиты.

На презентацию проекта для каждой группы отводится 10 минут. Во время защиты проекта каждый участник группы получит один дополнительный теоретический вопрос по курсу. Ответ каждого студента влияет на индивидуальную и групповую оценку.

Оценка за проект (25 баллов) складывается из оценки за отчет (максимально 10 баллов, в том числе 5 баллов за закрепленную за студентом часть) и за презентацию (максимально 10 баллов, в том числе 5 баллов – за групповую презентацию, 5 – за личную и 5 – ответы на вопросы).

Совокупная оценка текущей работы студента в семестре складывается из оценок за выполнение домашнего задания, контрольных работ и проекта, а также посещаемости.

Максимальная оценка текущей работы в семестре составляет 60 баллов, которые распределяются между формами текущего контроля следующим образом:

Домашнее задание	5
Контрольная работа 1	10
Контрольная работа 2	10
Контрольная работа 3	10
Проект	25
Итого	60

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-4	Способен применять основные методы финансового менеджмента для обеспечения деятельности организации	ПКо ОС-4.х	Овладение основными методами финансового менеджмента для оценки активов, управления оборотным капиталом, принятия инвестиционных решений, решений по финансированию, формированию дивидендной политики и структуры капитала компании в условиях национального рынка

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-4.х	Применяет методы финансового менеджмента	Знает фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; находит источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании Составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах Рассчитывает основные финансовые показатели деятельности компании На основе анализа финансовой отчетности делает выводы о финансовом состоянии, результатах деятельности и инвестиционной привлекательности компании

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

В соответствии с учебным планом изучение дисциплины завершается промежуточной аттестацией в форме письменного экзамена, состоящего из 40 вопросов в формате множественного выбора с единственным правильным ответом. За каждый правильно указанный ответ студент получает 1 балл, таким образом, максимально возможно набрать 40 баллов.

Вопросы проверяют как владение теоретическими концепциями финансового менеджмента, так и умение решать типовые задачи.

Типовые вопросы теста приведены ниже.

Примеры вопросов множественного выбора для промежуточной аттестации по дисциплине «Основы финансового менеджмента»

1. Основной целью финансового менеджмента является:
1. максимизация прибыли
2. обеспечение предприятия источниками финансирования
3. максимизация рыночной цены фирмы
4. все вышеперечисленное

2.Концепция асимметричности информации - это концепция, согласно которой:
1. Данные в бухгалтерском и налоговом учетах, как правило, не совпадают
2. В результате аудиторской проверки всегда выявляются расхождения между данными, предоставленными фирмой и собранными аудиторами
3. Учетные оценки не обязательно совпадают с отчетными оценками
4. Отдельные категории лиц могут владеть информацией, недоступной всем участникам рынка в равной мере

3. Основными (первичными) финансовыми инструментами являются
1. фьючерсы
2. финансовые опционы
3. облигации

4.Производный финансовый инструмент - это:
1. Инструмент, предусматривающий возможность покупки-продажи права на приобретение-поставку базового актива или получение-выплату дохода, связанного с изменением некоторой характеристики этого актива
2. Инструмент, разработанный финансовым институтом
3. Инструмент, являющийся дополнением к финансовому договору
4. Инструмент, с определенностью предусматривающий покупку-продажу или поставку-получение некоторого финансового актива

5 Долевой инструмент - это:
1. Вексель
2. Облигация
3. Акция
4. Опцион

6 Рассчитайте ориентировочное значение доходности к погашению (YTM) облигации без права досрочного погашения по следующим данным: номинальная стоимость облигации - 1000 руб., текущая цена облигации - 985 руб., купонный доход - 90 руб./год, до погашения облигации 2 года
1. 9,00%

2. 9,14%
3. 9,86%
4. 10,15%

7 Облигация с нулевым купоном
1. Может продаваться либо с премией, либо с дисконтом
2. Всегда продается по номиналу
3. Всегда продается с премией
4. Всегда продается с дисконтом

8Рассчитать требуемую доходность акций компании по следующим данным: доходность безрисковых ценных бумаг 5%; бета-коэффициент компании 1,2; доходность па рынке в среднем 8%.
1. 8,6%
2. 4,0%
3. 14,6%

9 При сравнении собственного и заемного капитала с позиции коммерческого риска, собственный капитал:
1. более рисковый, чем заемный
2. менее рисковый, чем заемный
3. степень риска одинаковая

10 С уменьшением удельного веса собственного капитала в совокупном его объеме первоначальная цена:
1. увеличивается
2. уменьшается
3. остается без изменения

11 Мультипликатор капитала - это отношение:
1. заемного капитала к собственному
2. собственного капитала к совокупному
3. совокупного капитала к собственному капиталу

12 В каких единицах измеряется цена капитала:
1. только в абсолютных
2. только в относительных

13 Определить средневзвешенную стоимость капитала фирмы по следующим данным. Стоимость проекта 50 тыс. долларов, стоимость заемных средств 10%, стоимость собственного капитала 20%, отношение заемного капитала к собственному - 1/3, ставка налога на прибыль 24%.
1. 12,4
2. 16,9
3. 17,5

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Таким образом, обучающийся может набрать на промежуточной аттестации от 0 до 40 баллов. Набранные баллы суммируются с баллами, набранными в течение семестра.

Общая оценка результатов освоения дисциплины складывается из числа баллов, набранных в семестре и на экзамене. Максимальная общая оценка всей дисциплины составляет 100 баллов.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Перечисляет и в полной мере корректно дает характеристику фундаментальных концепций в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании, а также подходы к финансовому планированию - полностью верно составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах - полностью верно рассчитывает основные финансовые показатели - качественно верно строит базовые финансовые модели - верно интерпретирует финансовую отчетность - демонстрирует верное применение всех методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - качественно и аргументированно оценивает инвестиционную привлекательность компании, адекватно используя известные ему критерии оценивания - называет все основные типы инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - демонстрирует навык применения методологии оценки оборотного капитала - полностью верно определяет структуру и состав оборотного капитала компании; - знает и верно интерпретирует основные подходы к оптимизации структуры оборотного капитала; - может полностью верно рассчитать потребность бизнеса в конкретных элементах оборотного капитала
84-70 баллов	- Перечисляет и в полной мере корректно дает характеристику фундаментальных концепций в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании, а также подходы к финансовому планированию - полностью верно составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах - верно рассчитывает основные финансовые показатели - верно строит базовые финансовые модели - верно интерпретирует финансовую отчетность - демонстрирует верное применение ряда методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - качественно и частично аргументированно оценивает инвестиционную привлекательность компании, адекватно используя известные ему критерии оценивания - называет большинство основных типов инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - демонстрирует навык применения методологии оценки оборотного капитала

	- знает структуру и состав оборотного капитала компании; - знает большинство основных подходов к оптимизации структуры оборотного капитала
69-55 баллов	- Перечисляет фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - составляет отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах в большей степени верно - рассчитывает основные финансовые показатели - знает базовые финансовые модели - интерпретирует базовые показатели финансовой отчетности - демонстрирует знание методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании сообразно целям анализа - оценивает инвестиционную привлекательность компании без аргументации - называет некоторые типы инвестиционных проектов и связанные с ними расходы, доходы и инвестиции компаний; - имеет представление о методологии оценки оборотного капитала - знает структуру и имеет представление о составе оборотного капитала компании; - имеет представление о подходах к оптимизации структуры оборотного капитала
Менее 55 баллов	- перечисляет фундаментальные концепции в основе финансового менеджмента; - Перечисляет источники информации о финансовом состоянии и результатах деятельности компании - не может составить отчет о движении денежных средств по балансу и отчету о финансовых результатах в большей степени верно - не может рассчитать основные финансовые показатели - знает базовые финансовые модели - не интерпретирует базовые показатели финансовой отчетности - демонстрирует знание некоторых методов прогнозирования финансового состояния и результатов деятельности компании - не может аргументированно оценить инвестиционную привлекательность - называет некоторые типы инвестиционных проектов - имеет представление о методологии оценки оборотного капитала в общих чертах

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5.Методические указания по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации учебной работы студента направлены на повышение ритмичности и эффективности его аудиторной и самостоятельной работы по курсу.

Учебный курс «Финансовый менеджмент» включает 5 разделов, каждый из которых имеет определенную логическую завершенность. При изучении материала каждого раздела рекомендуется регулярное повторение лекционного материала, а также дополнение его сведениями из основной и дополнительной литературы, а также интернет-источников.

В качестве дополнительных иллюстративных материалов по курсу используются бизнес-кейсы (см. Ильина А.А. Сборник кейсов по курсу «Финансы корпораций»: Методическое пособие для семинарских занятий. - Пермь: ВШЭ. – 2007. – 91 с.), которые студенты получают для самостоятельного разбора дома и которые затем обсуждаются на семинарских занятиях.

Решение домашнего задания основывается на разобранных на семинаре и в компьютерном классе примерах.

Для подготовки к контрольным работам рекомендуется повторить основные формулы, относящиеся к соответствующим разделам, и порешать типовые задачи (Просветов Г.И.. Финансовый менеджмент. Задачи и решения. – М.: Альфа-Пресс. – 2007. – 340 с.)

Работа над групповым проектом должна вестись планомерно в течение семестра по мере прохождения соответствующих разделов курса.

Вопросы для подготовки к семинарским занятиям.

Раздел 2. Финансовая отчетность как источник информации для финансового менеджмента

1. Для чего нужна финансовая отчетность компании?
2. Из каких основных документов состоит финансовая отчетность компании?
3. Какую информацию содержит бухгалтерский баланс?
4. Что такое балансовое равенство?
5. Что такое активы компании? Какова их структура? В чем разница между оборотными и внеоборотными активами?
6. Что такое пассивы компании? Какова их структура?
7. Почему говорят, что обязательства бывают платные и бесплатные?
8. Почему возникает дебиторская и кредиторская задолженность?
9. Какая информация содержится в отчете о финансовых результатах?
10. Что такое доходы? Что может служить источником дохода? Какие бывают доходы?
11. Что такое расходы? Какие бывают расходы?
12. Чем доход отличается от прибыли?
13. Почему отчет о финансовых результатах не дает информации о реальном состоянии денежных средств в компании?
14. Для чего нужен отчет о движении денежных средств? Какие виды деятельности компании он отражает?
15. Какие операции генерирую денежные средства? На что расходуются денежные средства?
16. В чем суть косвенного метода составления ОДДС, чем он отличается от прямого?
17. Что такое свободный денежный поток, для чего служит этот показатель?
18. Для чего требуется анализировать финансовую отчетность компании?
19. Какую информацию можно получить, анализируя:

- баланс;

- отчет о финансовых результатах;
- отчет о движении денежных средств?

20. Какие методы анализа финансовой отчетности существуют?
21. Зачем проводят вертикальный и горизонтальный анализ финансовой отчетности?
22. Какую информацию дает расчет показателей ликвидности?
23. Для чего анализируют структуру пассивов?
24. Что характеризуют показатели деловой активности?
25. Что такое рентабельность? Какая бывает рентабельность?
26. Для чего используют анализ Дюпон?
27. Почему значения одного и того же показателей для различных отраслей могут различаться?
28. Зачем нужен показатель EBITDA?
29. Каковы ограничения анализа финансовой отчетности с помощью различных показателей?
30. Почему информацию из внешней финансовой отчетности не используют для управления компанией?
31. Зачем нужно финансовое планирование?
32. Какие прогнозные документы составляют при финансовом планировании?
33. В чем суть метода планирования «процент от продаж»?
34. Что такое спонтанное финансирование и почему оно возникает?

Раздел 3. Базовые принципы корпоративных финансов

1. В чем суть концепции временной стоимости денег?
2. Что выступает мерой стоимости денег во времени?
3. От чего зависит величина процентной ставки?
4. В чем отличие номинальной процентной ставки от реальной? Как они между собой связаны?
5. В чем отличие простых и сложных процентов?
6. Что такое будущая стоимость денежного потока? В каких случаях она рассчитывается?
7. Что такое приведенная стоимость денежного потока? В каких случаях она рассчитывается?
8. Что такое эффективная процентная ставка, когда применяется это понятие? Как эффективная процентная ставка связана с номинальной?
9. Какой депозит выгоднее для вкладчика при одинаковой номинальной процентной ставке – с ежегодным или с ежемесячным начислением процентов?
10. Что такое аннуитет? Какие финансовые инструменты имеют структуру аннуитета?
11. Как между собой связаны приведенная и будущая стоимости обыкновенного аннуитета и аннуитета с платежом в начале периода?
12. У каких реальных финансовых инструментов денежные потоки имеют структуру аннуитета?
13. Что такое бессрочный аннуитет? Чему равна приведенная стоимость бессрочного аннуитета? Будущая стоимость?
14. Как соотносятся между собой обыкновенный и бессрочный аннуитеты?
15. Как сравнить ценность для инвестора разных финансовых инструментов с различными структурами денежных потоков?
16. Что такое доход? В какой форме инвесторы могут получать доход?
17. Что такое доходность (рентабельность), почему инвесторов интересует этот показатель?

18. Почему мы говорим о доходности за период?
19. Что такое риск в финансовом контексте?
20. Почему мы используем свойства нормального распределения для расчета общего риска актива? Что является мерой общего риска актива?
21. Что такое коэффициент вариации, для чего он используется?
22. От чего зависит доходность портфеля активов?
23. Что такое корреляция активов? Чем измеряется корреляция активов в портфеле?
24. Как рассчитать риск портфеля активов? Почему риск портфеля активов, как правило, меньше риска индивидуальных активов?
25. Что является источниками систематического и несистематического рисков?
26. В чем состоит эффект диверсификации?
27. Что показывает величина рыночного риска актива? Как она рассчитывается?
28. Чему равен рыночный риск портфеля активов?
29. Для чего используется модель CAPM? В чем ее суть? Что является ее графическим представлением?
30. Как различные факторы влияют на положение линии рынка ценных бумаг?
31. Какие активы считают недооцененными? Переоцененными?
32. Как восстанавливается рыночное равновесие?
33. Что такое эффективный фондовый рынок?
34. В чем ограничения модели CAPM?
35. Чем основные финансовые инструменты отличаются от производных?
36. Чем долговые ценные бумаги отличаются от долевых?
37. Какие бывают облигации? Чем руководствуется эмитент, выпуская тот или иной тип облигаций?
38. Какими характеристиками обладают облигации?
39. От чего зависит размер годового купона?
40. Как определить ценность облигации для инвестора?
41. Каким образом складывается рыночная цена облигации?
42. Что такое доходность к погашению? Как ее рассчитать?
43. Какие риски несут эмитенты облигаций? Инвесторы в облигации?
44. Чем характеризуется риск дефолта?
45. Почему облигации с более длинными периодами обращения выпускают с более высоким купоном?
46. Как компании-эмитенты пытаются защититься от процентного риска?
47. В каком случае облигация продается с дисконтом, в каком – с премией? Почему?
48. За счет чего получают доход инвесторы в бескупонные облигации?
49. Что такое валютный риск? Как компании защищают себя от валютного риска?
50. В какой валюте номинированы еврооблигации?
51. В чем преимущества облигационного займа перед банковским кредитом?
52. Зачем компании выпускают акции?
53. Почему компании выбирают тот или иной способ продажи акций инвесторам?
54. Какие права дает владельцу акция?
55. Что общего между обыкновенными и привилегированными акциями?
56. Чем отличаются обыкновенные акции от привилегированных?
57. Что такое казначейские акции?
58. В какой форме акционер может получать доход от участия в компании?
59. Почему мы не учитываем будущую рыночную цену акции при определении ее стоимости для инвестора?

60. Какая модель описывает ценность для инвесторов привилегированных акций? Почему?

61. В каком случае для оценки акций используется формула Гордона?

62. Из чего складывается доходность акций для инвесторов?

63. В каком случае мы можем сказать, что имеет место рыночное равновесие? Почему?

Раздел 4. Инвестиционная стратегия компании

1. Что такое инвестиции?

2. Почему в связи с реализацией стратегических целей компании мы говорим о реальных инвестициях?

3. Какие аспекты инвестиционных проектов рассматриваются при их анализе?

4. В чем суть статических методов оценки инвестиционных проектов? В каких случаях их можно использовать?

5. Каковы достоинства и недостатки метода срока окупаемости?

6. Почему предпочтительнее использование динамических методов при оценке инвестиционных проектов?

7. Каковы достоинства и недостатки метода дисконтированного срока окупаемости?

8. От каких факторов зависит NPV проекта? В чем достоинства и недостатки этого метода?

9. Какую информацию дает индекс рентабельности? Можно ли его использовать вместо NPV?

10. Каковы достоинства и недостатки IRR? Как MIRR снимает эти недостатки?

11. Какой метод оценки инвестиционных проектов самый лучший (главный)?

12. Какую информацию дает экономическая добавленная стоимость?

13. В чем суть приростного подхода при расчете денежных потоков от проекта?

14. Какова типичная структура денежных потоков от проекта?

15. Из чего складываются первоначальные затраты?

16. Как рассчитать свободный денежный поток?

17. Какие денежные потоки возникают при завершении проекта?

18. Почему возникает необходимость учета риска в инвестиционном анализе? Как можно учесть риск?

19. Как учитывается инфляция при анализе инвестиционных проектов?

Раздел 5. Финансовая стратегия компании

1. В чем состоит двойственная природа стоимости капитала?

2. Как стоимость капитала соотносится с требуемой инвесторами доходностью?

3. Какие факторы влияют на стоимость капитала?

4. В рамках каких допущений справедлива модель средневзвешенной стоимости капитала? В чем суть модели?

5. Как минимизировать стоимость капитала?

6. Как рассчитать стоимость отдельных элементов структуры капитала?

7. Почему имеющиеся у компании средства (нераспределенная прибыль и амортизационные отчисления) имеют стоимость? Как рассчитать эту стоимость?

8. Почему с увеличением потребности в финансировании стоимость капитала увеличивается?

9. Как использовать информацию о стоимости капитала для принятия инвестиционных решений?

10. За счет чего возникает операционный риск? Существуют ли компании, не подверженные операционному риску?

11. В какой отрасли операционный риск больше – в металлургии или в розничной торговле? Почему?
12. Как меняется операционный рычаг при изменении объема деятельности (если постоянные затраты не меняются)?
13. Что такое финансовый рычаг? Как он действует?
14. Каким образом возникает финансовый риск? Существуют ли компании, не подверженные финансовому риску?
15. В чем проявляется действие финансового рычага? За счет чего?
16. Говорят, что при использовании заемных средств возникает налоговый щит. В чем его смысл?
17. Для чего можно использовать комбинированный рычаг?
18. Каковы достоинства и недостатки заемного и акционерного капитала как источников финансирования?
19. Что такое оптимальная структура капитала? Чем она отличается от целевой структуры капитала?
20. В чем сущность модели Миллера и Модильяни? В каких условиях модель справедлива?
21. Какие факторы, влияющие на стоимость капитала, учитывает компромиссная модель?
22. Что такое агентские издержки? В чем может состоять финансовое неблагополучие?
23. В чем основной вклад модели Миллера и Модильяни в теорию и практику финансового менеджмента?
24. Какие факторы на практике влияют на структуру капитала компаний?
25. В чем суть дивидендной политики? Как стоимость компании связана с дивидендной политикой?
26. Какие факторы влияют на дивидендную политику?
27. Как дивидендная политика осуществляется на практике?

Управление оборотным капиталом.

1. Из каких составляющих состоит оборотный капитал? В чем разница между ними?
2. Почему управление оборотным капиталом сводится к нахождению компромисса между риском и ликвидностью?
3. В чем состоит управление оборотным капиталом?
4. Из каких стадий складывается кругооборот оборотных активов?
5. Что такое производственный цикл? Финансовый цикл? Операционный цикл? Как они соотносятся?
6. Как рассчитываются продолжительности производственного цикла? Финансового цикла? Операционного цикла?
7. Каким образом можно регулировать продолжительность финансового цикла?
8. Какие функции осуществляют денежные средства в компании?
9. Что такое целевое сальдо денежных средств?
10. Какую структуру имеет портфель краткосрочных финансовых вложений?
11. Что входит в понятие запасов? В чем заключается управление запасами?
12. Исходя из каких соображений определяется оптимальный объем заказа?
13. В чем преимущества и риски системы поставок «точно в срок»?
14. В чем суть управления дебиторской задолженностью?
15. Исходя из каких соображений формируется кредитная политика?
16. Каковы процедуры и политики взыскания просроченной дебиторской задолженности?

17. Зачем используется нормирование оборотных активов?
18. Какими инструментами финансируются оборотные активы?
19. В чем разница между агрессивным и консервативным подходами к финансированию оборотных активов?
20. В чем экономический смысл спонтанного финансирования?
21. Что такое овердрафт?
22. В чем разница между различными видами краткосрочных кредитов – револьверным, онкольным, кредитной линией и др.?
23. Что такое вексель? В чем отличия векселя от банковского кредита?
24. Что такое факторинг? Для чего используется факторинг?

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Ван Хорн Дж.К., Вахович Дж.М. Основы финансового менеджмента [пер. с англ.]. М.: Диалектика-Вильямс, 2020. – 1056 с.
2. Далио Р. Большие долговые кризисы. Принципы преодоления [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 496 с.
3. Лукасевич, И. Я. Финансовый менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Я. Лукасевич. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 680 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16271-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544902.
4. Финансовый менеджмент : учебник для вузов / под редакцией Г. Б. Поляка. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 358 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18205-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/534525.

6.2. Дополнительная литература

1. Брейли Р., Майерс С. Принципы корпоративных финансов; пер. с англ. М.: Олимп-Бизнес, 2014.
2. Дамодаран А. Инвестиционная оценка: Инструменты и методы оценки любых активов / Асват Дамодаран; Пер. с англ. – 7-е изд. М.: Альпина Паблишер, 2011.
3. Хиггинс Роберт С. Финансовый анализ: инструменты для принятия бизнес-решений.: пер. с англ. М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2017.
4. Лимитовский М.А. Инвестиционные проекты и реальные опционы на развивающихся рынках. - 5-е изд. М.: Юрайт, 2011.
5. Eugene F. Brigham, Joel F. Houston «Fundamentals of Financial Management, Concise Edition» South- Western Cengage Learning (2014).
6. J. Berk, P. DeMarzo, J. Harford Fundumentals of Corporate Finance 3th ed., Global Edition. Pearson, 2015

6.3. Нормативные правовые документы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая [Принят Гос. Думой 23 апреля 1994 года, с изменениями и дополнениями по состоянию на 30 августа 2016 г.]
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (Часть 2) от 05.08.2000 № 117-ФЗ [Принят ГД ФС РФ 19.07.2000, действующая редакция].
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ "О бухгалтерском учете" [Принят Государственной Думой 22 ноября 2011 года, с изменениями и дополнениями по состоянию на 30 августа 2016 г.]
4. Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ "Об акционерных обществах"

[принят ГД ФС РФ 24.11.1995, с изменениями и дополнениями по состоянию на 30 августа 2016 г.].

5. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 29.04.2008, с изм. от 27.10.2008) "Об обществах с ограниченной ответственностью" [принят ГД ФС РФ 14.01.1998, с изменениями и дополнениями по состоянию на 30 августа 2016 г.].

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://www.garant.ru – Нормативно-правовая система Гарант.
2. http://www.consultant.ru – Справочно-правовая система Консультант Плюс.
3. http://www.aup.ru – Административно-управленческий портал
4. http://www.econline.h1.ru – Economics online
5. http://www.cfin.ru – Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»
6. http://www.mirkin.ru – Финансовая библиотека Миркин.ру
7. http://www.finansy.ru – Финансы.ru
8. http://www.eeg.ru/ – Экономическая экспертная группа. Аналитика и консалтинг по экономике и финансам
9. http://finanalis.ru/ – Finanalis.ru – Финансовый анализ, библиотека бизнес-планов, бюджетирование

6.5. Иные источники

Журналы:

- Управленческий учет и финансы
- Финансовый директор
- Финансы
- Корпоративные Финансы
- Финансы и Экономика
- Финансы и кредит
- Финансовый вестник

1. Этрилл П., МакЛейни Э. Финансовый менеджмент и управленческий учет для руководителей и бизнесменов, М.: Альпина Паблишер, 2016. – 648 с.
2. Финансовый менеджмент: проблемы и решения. В 2 ч. Под ред. Бобылевой А.З. Учебник. 2-е издание, переработанное и дополненное. М.: Юрайт. 2016. - 331 с.
3. Ковалев В.В. Управление финансовой структурой фирмы, 2014. - 256 с.
4. Ник Антилл, Кеннет Ли. Оценка компаний. Анализ и прогнозирование с использованием отчетности по МСФО. М.: Альпина Паблишер, 2013. - 442 с.
5. Зви Боди, Алан Дж. Маркус, Алекс Кейн. Инвестиции. М.: Олимп-Бизнес, 2013. - 994 с.
6. Татьяна Белова. Финансовые и коммерческие расчеты. Ростов-на-Дону: Феникс, серия Высшее образование, 2007. - 256 с.
7. Мертон Миллер, Франко Модильяни. Сколько стоит фирма? М.: Дело, 1999. - 272 с.

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

Для проведения занятий по дисциплине «Финансовый менеджмент» учебные аудитории должны быть оборудованы доской для записей, компьютером и проекционным оборудованием с экраном для демонстрации слайдов и видео; компьютерные классы используются для проведения практических занятий. В учебном процессе используются следующее лицензионное программное обеспечение: MS Windows, MS Office.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.20 Управление проектами
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):
к.э.н., доцент кафедры менеджмента ИБДА Дмитриев Антон Геннадиевич

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.

доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экономических наук Анохина А.А.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и (или) ученое звание) (Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ:

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..…… 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 7

5. Методические материалы для освоения дисциплины…….. 12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 13
6.1. Основная литература…… 13
6.2. Дополнительная литература…… 13
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 14
6.4. Интернет-ресурсы…… 14
6.5. Иные источники……... 14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 14

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.20 Управление проектами** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.1	Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы достижения поставленной цели, исходя из существующих ограничений

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Умение разрабатывать проекты с учетом существующих ограничений	УК ОС-2.х	на уровне знаний: - методики работы с ограничениями - методы принятия управленческого решения - методики оценки рисков
		на уровне умений: анализировать среду, в которой существует проект и выделять определяющие факторы
		на уровне навыков: определять оптимальные пути достижения целей, определенных в проекте.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., 72 ак.часов, 54 астр.ч.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения – 16 ак.ч. (12 астр.ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 52 ак.ч. (39 астр.ч.); по заочной форме обучения – 8 ак.ч. (6 астр.ч.), на самостоятельную работу обучающихся – 60 ак.ч. (45 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.20 Управление проектами** предназначена для студентов 3-го курса по заочной форме обучения, и в 6 семестре по очно-заочной форме обучения.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Макроэкономика
- Микроэкономика

– Общий менеджмент

Форма промежуточной аттестации – зачет, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 1	Основы управления проектами		1		1		7	О, ГП
Тема 2	Планирование проекта.		1		1		7	О, ГП
Тема 3	Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта		1		1		7	О, ГП
Тема 4	Организация управления проектом		1		1		7	О, ГП
Тема 5	Командное взаимодействие и управление конфликтами		1		1		7	О, ГП
Тема 6	Мониторинг, контроль и завершение проекта		1		1		8	О, ГП
Тема 7	Управление рисками проекта		2		2		9	О, ГП
Промежуточная аттестация		4						Зачет,контрольная работа
Всего:		**72**	**8**		**8**		**52**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 1	Основы управления проектами	10	1				8	О, ГП
Тема 2	Планирование проекта.	10	1				8	О, ГП

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	
Тема 3	Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта				1		8	О, ГП
Тема 4	Организация управления проектом		1				9	О, ГП
Тема 5	Командное взаимодействие и управление конфликтами		1				9	О, ГП
Тема 6	Мониторинг, контроль и завершение проекта				1		9	О, ГП
Тема 7	Управление рисками проекта				2		9	О, ГП
Промежуточная аттестация		4						Зачет,контрольная работа
Всего:		**72**	**4**		**4**		**60**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О)
Групповой проект (ГП)

Содержание дисциплины

Тема 1. Основы управления проектами

Классификация базовых понятий управления проектами. Цель и стратегия проекта. Управляемые параметры проекта. Окружение проектов. Участники проекта. Современный проектно-ориентированный менеджмент. Классификация проектов. Традиционные и нетрадиционные проекты, их сравнительные характеристики. Жизненный цикл проекта.

Тема 2. Планирование проекта

Этапы планирования и виды планов, алгоритм процесса планирования. Взаимосвязь этапов планирования и решаемых задач. Процедура построения календарного плана. Формирование структуры разбиения работ. Разработка сетевых моделей. Календарное планирование на основе Метода критического пути. Анализ календарного графика работ.

Тема 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта

Типы ресурсов. Функции потребности и наличия ресурсов. Алгоритм ресурсного планирования. Пути разрешения ресурсных перегрузок. Документирование плана проекта. Стоимостной анализ. Цель управления стоимостью проекта. Календарь финансового обеспечения. Методика стоимостного анализа на основе выполненного объема работ.

Тема 4. Организация управления проектом

Организация управления проектом. Организационные структуры УП. Задачи организации УП. Разновидности организационных форм УП. Позиционирование проекта по отношению к ключевым элементам организационной структуры. Характеристики основных форм организации управления проектом.

Тема 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами

Формирование и функционирование проектной команды. Формирование команды (Team Building). Развитие, обеспечение деятельности, трансформация команды (Team Development). Конфликты по фазам жизненного цикла проектной команды.

Конфликт целей в команде проекта. Основные объекты конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Тема 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта

Информационное обеспечение проекта. Контроль жизнедеятельности проекта. Цель, назначение и виды контроля. Управление изменениями. Завершение проекта

Тема 7. Управление рисками проекта.

Планирование управления рисками. Идентификация рисков. Качественная оценка рисков. Количественная оценка рисков. Планирование и реагирование на риски. Мониторинг и контроль.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.20 Управление проектами** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Основы управления проектами	Опрос, проект
Тема 2. Планирование проекта.	Опрос, проект
Тема 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта	Опрос, проект
Тема 4. Организация управления проектом	Опрос, проект
Тема 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами	Опрос, проект
Тема 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта	Опрос, проект
Тема 7. Управление рисками проекта	Опрос, проект

Промежуточная аттестация – зачет. Зачет проводится в форме итоговой защиты проекта.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1. Основы управления проектами

Вопросы для опроса и обсуждения

- Каковы базовые понятия управления проектами?
- Что такое цель и стратегия проекта?
- Что такое проектный цикл?

Типовые оценочные материалы по теме 2. Планирование проекта.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Как разработать сетевой график?
- Как определить критический путь?

- Что такое ресурсное планирование?
- Виды сетевых графиков
- Какие задачи решаются на каждом из этапов планирования проекта?
- Как формируется структура разбиения работ

Типовые оценочные материалы по теме 3. Стоимостной анализ и ресурсное планирование проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие виды ресурсов существуют в проекте?
- Каковы функции потребления и наличия ресурсов проекта?
- Каковы принципы управления стоимостью проекта?
- Как оценить стоимость проекта?
- Что такое бюджет проекта?
- Как контролировать стоимость проекта?

Типовые оценочные материалы по теме 4. Организация управления проектом.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Каковы разновидности организационных форм УП?
- Дайте характеристики основных форм организации управления проектов?
- Что такое офис управления проектами?

Типовые оценочные материалы по теме 5. Командное взаимодействие и управление конфликтами.

Вопросы для опроса и обсуждения

- Опишите этапы жизненного цикла команды проекта?
- Какие конфликты возникают в команде проекта?
- Приведите примеры ролей в команде проекта?

Типовые оценочные материалы по теме 6. Мониторинг, контроль и завершение проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие этапы завершения проекта вы знаете?
- Как закрывать контракты?
- Каковы цели и содержание контроля проекта?
- Что такое мониторинг работ по проекту?
- Как измерить прогресс работ по проекту?
- Как управлять изменениями в проекте?

Типовые оценочные материалы по теме 7. Управление рисками проекта

Вопросы для опроса и обсуждения

- Какие риски существуют у проекта?
- Как проводится идентификация рисков?
- Как оценить влияние рисков на параметры проекта?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции

УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.х	Способность в рамках разработки проекта выбирать оптимальные способы достижения поставленной цели, исходя из существующих ограничений

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-2.х	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект любого типа, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	- Определяет основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль) - Предлагает адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта

Промежуточная аттестация – зачет. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в форме итоговой защиты проекта.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

На зачете студенты защищают проект.
Проект должен включать:
- Устав проекта
- Описание содержания проекта;
- План управления проектом;
- Запросы на изменение;
- Реестр рисков;
- Отчет о завершении проекта;

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может определить основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль) - Способен предложить адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта - Сформулирована цель проекта - Дефрагментированы работы над проектом - Определена последовательность работ - Разработан сетевой график проекта - Определены работы критического пути проекта

	- Определены профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта - Используются основные инструменты подбора персонала - Используются методы оценки кандидата в команду проекта - Способен разработать систему мотивации команды проекта - Определены показатели, участвующие в расчете эффективности проекта - Использованы адекватные инструменты для расчета эффективности проекта - Определены факторы, влияющие на эффективность проекта - Рассчитано влияние факторов на эффективность проекта (чувствительность проекта) - Способен разработать документы по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012 - Способен разработать документы из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП) - Способен разработать документ из Офиса Управления Проектом (ОУП) - Способен определить основные бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы) - Способен определить критерии для отбора участников проекта - Способен читать сетевой график проекта (определить узловые точки) - Способен разработать системы контроля использования трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта
84-70 баллов	- Может определить почти все основные параметры проекта (цели, сроки, команда, ресурсы, ограничения, контроль). - Способен предложить адекватные способы привлечения (использования) ресурсов для реализации проекта, но не все. - Сформулирована цель проекта, но не очень точно. - Дефрагментированы работы над проектом, но дефрагментация недостаточно детальная. - Определена последовательность работ с отдельными отклонениями. - Разработан сетевой график проекта с отдельными ошибками. - Определены работы критического пути проекта, но длительность пути рассчитана ошибочно. - Определены профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта, но часть требований упущена или есть излишние требования. - Используются почти все основные инструменты подбора персонала, но с некоторым упущением. - Используются большая часть методов оценки кандидата в команду проекта. - Способен разработать систему мотивации команды проекта, но есть отдельные упущения. - Определена большая часть показателей, участвующих в расчете эффективности проекта. - Использованы почти все адекватные инструменты для расчета эффективности проекта, но не все. - Определены факторы, влияющие на эффективность проекта, но не все.

	- Рассчитано влияние большинства факторов на эффективность проекта (чувствительность проекта). - Способен разработать большую часть документов по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012. - Способен разработать большую часть документов из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП) - Способен разработать большую часть документов из Офиса Управления Проектом (ОУП) - Способен определить почти все основные бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы). - Способен определить критерии для отбора участников проекта, но не полностью - Способен разобраться в сетевом графике проекта (определить узловые точки). - Способен разработать системы контроля использования трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта
69-55 баллов	- Может определить некоторые фундаментальные параметры проекта; - Способен предложить несколько способов привлечения ресурсов для реализации проекта; - Способен сформулировать цель проекта, но недостаточно конкретно; - Работы над проектом дефрагментированы условно; - Большая часть последовательности работа выстроена верно; - Понимает основные принципы построения сетевого графика проекта; - Способен определить большую часть работ критического пути проекта; - В общих чертах умеет формулировать профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта; - Есть общие знания об основных инструментах подбора персонала; - Способен разработать простейшие системы мотивации команды проекта; - Разбирается в понятии «эффективность проекта», умеет частично проводить расчёты эффективности; - Способен изучить документы по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012; - Способен изучить документы из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП); - Способен изучить документ из Офиса Управления Проектом (ОУП); - Способен определить некоторые бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы); - Способен определить некоторые критерии отбора участников проекта; - Способен читать сетевой график проекта; - Способен разработать системы контроля использования трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта.
Менее 55 баллов	- Не может определить фундаментальные параметры проекта; - Не способен предложить способы привлечения ресурсов для

	реализации проекта; - Не способен сформулировать цель проекта; - Не умеет дефрагментировать работы проекта; - Не понимает основные принципы построения сетевого графика проекта; - Не способен определить критический путь проекта; - Не умеет формулировать профессиональные и характерологические требования к кандидату в команду проекта; - Нет знаний знания об основных инструментах подбора персонала; - Не способен разработать системы мотивации команды проекта; - Не разбирается в понятии «эффективность проекта», не умеет проводить расчёты эффективности; - Не разбирается в документах по шаблонам Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012; - Не разбирается в документах из Общего Стандарта Управления проектами (ОСУП); - Не разбирается в документах из Офиса Управления Проектом (ОУП); - Не способен сформулировать бизнес-процессы в рамках проекта (сформулировать цели бизнес-процессов, определить этапы); - Не способен определить критерии отбора участников проекта; - Не разбирается в системах контроля трудовых, материальных и информационных ресурсов проекта.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

Задание к контрольной работе

Разработать собственный проект и оформить его как контрольную работу в соответствии с Порядком оформления письменных работ

1.Определить миссию проекта, цели,
2.Найти виды необходимых стратегий и разработать три основные стратегии исходя из трех основных параметров проекта: длительность, качество и затраты.
3.Определить ограничения и допущения проекта
4.Определить основные параметры продукта проекта
5.Определить критерии приемки проекта
6.Определить участников проекта.
7.Построить структуру разбиения работ проекта
8.Построить сетевую модель проекта
9.Определить критический путь и резервы времени выполнения работ проекта
10.Построить календарные планы для раннего и позднего начала работ проекта
11.Построить ресурсные профили проекта для раннего и позднего начала работ
12.Провести выравнивание загрузки ресурсов проекта
13.Сформировать смету проекта

14.Построить календарь финансового обеспечения проекта
15.Провести анализ стоимости проекта по модели время/стоимость
16.Постройте организационную структуру компании, в рамках которой реализуется проект
17.Проведите позиционирование проекта в рамках организационной структуры компании
18.Сформируйте команду проекта
19.Постройте матрицу ответственности
20.Разработка системы мониторинга проекта и реагирования на изменения внешней среды.
21.Разработка мероприятий по завершению проекта и выходу из него в случае отмены проекта.
22.Составьте реестр рисков
23.Проведите количественную оценку рисков проекта

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Процедура защиты проекта:

1. На защиту проекта каждой группе отводится 20 мин.
2. Защита проекта может проходить с использованием компьютерной презентации и/или наглядных раздаточных материалов.
3. Пояснительная записка к проекту должна быть сдана преподавателю не менее чем за 24 часа до начала зачета.
4. Основной докладчик выступает не более 5 минут. Остальные содокладчики – не более 3 минут. В оставшееся время группа отвечает на вопросы преподавателя и слушателей.
5. Все доклады суммарно должны демонстрировать знания, умения, навыки студентов в управлении проектами.
6. Выставление итоговых оценок осуществляется преподавателем после презентации всех проектов.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Необходимо обязательно разобраться в терминологии дисциплины «Управление проектами» и понимать структуру дисциплины.

Для лучшего освоения материала необходимо до занятия прочитать соответствующую литературу, изучить предлагаемые преподавателем материалы и информацию по изучаемым проектам.

Выполняя групповые проекты, необходимо придерживаться следующих правил:

1. Запрещается любая критика во время группового мозгового штурма. Это значит, что принимаются все мнения, а далее, на этапе анализа, эти мнения анализируются.
2. Запрещается советовать, оценивать и интерпретировать других участников вашей группы и участников других групп.
3. Модератор группы должен стараться привлечь к участию всех участников группы, задавая поддерживающие вопросы, спрашивая мнение или давая слово для выступления.
4. Участники группы не должны бояться ошибаться и высказывать ошибочные на первый взгляд мнения.
5. Использование современных компьютерных технологий приветствуется.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Зуб, А. Т. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 397 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17500-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536083

2. Сазерленд Дж. Scrum. Революционный метод управления проектами [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 272 с.

3. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. [А. Кириченко]. – 3-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 179 с.

4. Руководство к своду знаний по управлению проектами (Руководство PMBOK)+Agile. Библиографическая запись Библиотеки Конгресса США. Комплект из 2-х книг: 6-е издание. М.: Олимп-Бизнес, 2019. – 974 с.

5. Управление проектами : учебник и практикум для вузов / А. И. Балашов, Е. М. Рогова, М. В. Тихонова, Е. А. Ткаченко ; под общей редакцией Е. М. Роговой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 383 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00436-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535573

6.2. Дополнительная литература

1. Грей К.Ф., Ларсон Э.У. Управление проектами: Практическое руководство: Пер. с англ. - М.: Издательство «Дело и Сервис», 2003. – 528 с.

2. Троцкий М. Управление проектами [Электронный ресурс]: учеб. пособие / М. Троцкий, Б. Груча, К. Огонек. — Электрон. дан. М.: Финансы и статистика, 2011. https://e.lanbook.com/book/5370

3. Полковников А.В., Дубовик М.Ф. Управление проектами. Полный курс MBA. – М.: Олимп-Бизнес, 2015. – 552 с.

6.3 Нормативные правовые документы

1. Шаблоны Международного Стандарта Управления Проектами ISO 215000:2012**.**
https://www.iso.org/standard/50003.html

6.4 Интернет-ресурсы:

1. Тренинговый центр Сафонов и партнеры. Обучение управлению проектами. http://sofonov.ru/

2. Сайт Афанасьева Федора, тренера по внедрению проектного управления. http://afanasev.pro/

6.5 Иные источники

Не используются

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

- мультимедийный проектор
- ноутбук
- флипчарт и маркеры
- доска (мел или маркеры в зависимости от качества доски)
- бумага формата А4 для работы групп

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕН
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября*
20*24* г. *№ 01*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.21 Стратегический менеджмент
Обязательная часть

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и)

д.э.н, профессор кафедры менеджмента ИБДА М.В. Савельева
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон наук Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..…… 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….. 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины……..... 25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 28
6.1. Основная литература…… 28
6.2. Дополнительная литература…… 28
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 29
6.4. Интернет-ресурсы…… 29
6.5. Иные источники……... 29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 29

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

1.1 Дисциплина **Б1.О.21 Стратегический менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС-5.1	Освоение знаний и навыков стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. Выявляет стратегические конкурентные преимущества организации

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение навыками разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение ее конкурентоспособности	ПКо ОС – 5.1	Знания: - о содержании стратегического управления - о сущности окружающей среды организации - о структуре окружающей среды - о методах стратегического анализа - о конкурентных преимуществах компании - о содержании стратегий Умения: - формулировать миссию организации - определять стратегические цели организации - сбор и анализ информации для STEP, SWOT-анализа - выявление конкурентных преимуществ организации - определять наиболее эффективную конкурентную стратегию организации - выявлять меры по реализации стратегии организации Навыки: - определяет миссию организации - разрабатывать стратегические цели организации - проводить анализ конкурентных преимуществ организации

		- проводить STEP, SWOT-анализ - разрабатывать конкурентную стратегию организации - разрабатывать меры по реализации стратегии организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е. (108 часов - в академических часах / 81 час - в астрономических часах).

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано

в академических часах – 23, в астрономических часах – 17,25, на самостоятельную работу в академических часах - 85; в астрономических часах– 63, 75;

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 62, в астрономических часах – 46,5, на самостоятельную работу в академических часах - 46; в астрономических часах– 34, 5;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **«Стратегический менеджмент»** относится к обязательной части блока Б1, изучается на заочной и очно-заочной форме обучения на 4 курсе в 7 семестре. Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.06 Микроэкономика, Макроэкономика (1-2 семестры); Б1.О.08 Общий менеджмент (2 семестр); Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса (3 семестр); Б1.О.12 Цифровые технологии в бизнесе (1-3 сем); Б1.О.18 «Управление человеческими ресурсами» (4 семестр); Б1.О.10 Маркетинг (5 семестр), Б1.О.20 Управление проектами (6 семестр).

Промежуточная аттестация в соответствии с учебным планом на заочной и очно-заочной форме обучения – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно –заочная форма обучения								
Тема 1	Сущность и становление стратегического менеджмента	10	2		2		4	Опрос, диспут
Тема 2	Формирование миссии и стратегических целей						2	
Тема 3	Стратегический анализ среды управления	10	2		2		6	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 4	Анализ конкурентных преимуществ	16	2		2		6	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 5	Конкурентные стратегии						6	Опрос, диспут, ПЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно –заочная форма обучения								
Тема 6	Стратегическое партнерство	14	2		2		6	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 7	Стратегическое распределение функций						4	Опрос, диспут,
Тема 8	Стратегическое планирование	10	2		2		6	Опрос, диспут
Тема 9	Реализация стратегии	10	2		2		4	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 10	Стратегический контроль						2	Опрос, диспут, ПЗ тестирование
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**38**
Заочная форма обучения								
Тема 1	Сущность и становление стратегического менеджмента	20	2		2		8	Опрос, диспут
Тема 2	Формирование миссии и стратегических целей						8	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 3	Стратегический анализ среды управления	45	2		2		8	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 4	Анализ конкурентных преимуществ						15	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 5	Конкурентные стратегии						10	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 6	Стратегическое партнерство						8	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 7	Стратегическое распределение функций	32	2		2		8	Опрос, диспут
Тема 8	Стратегическое планирование						8	Опрос, диспут
Тема 9	Реализация стратегии						6	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 10	Стратегический контроль						6	Опрос, диспут, ПЗ, тестирование
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**6**		**85**	**11**

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и становление стратегического менеджмента
1) Стратегия и стратегическое управление
2) Объекты, субъекты и уровни стратегического управления
3) Управление функционирование и развитием
4) Основоположники современной теории

Тема 2. Формирование миссии и стратегических целей
1) Формулировка миссии
2) Цели и стратегические приоритеты
3) Цели и критерии развития городов и регионов

Тема 3. Стратегический анализ среды управления
1) Внешняя и внутренняя среда управления
2) STEP-анализ организации
3) SWOT-анализ организации

Тема 4. Анализ конкурентных преимуществ
1) Теории конкурентоспособности и основные конкурентные силы
2) Центральная компетенция и цепочка стоимости
3) Конкурентные преимущества организаций

Тема 5. Конкурентные стратегии
1) Конкурентные стратегии в условиях совершенной и несовершенной конкуренции: Стратегия низких издержек. Стратегия дифференциации. Стратегия сегментации. Стратегия дифференциации рынка
2) Конкурентные стратегии фирм-лидеров

Тема 6. Стратегическое партнерство
1) Стратегическое партнерство: сущность, этапы построения
2) Партнерство со стейкхолдерами: CRM, SRM

Тема 7. Стратегическое распределение функций
1) Динамика распределения функций и партнерство
2) Инсорсинг
3) Аутсорсинг
4) Сетевые организации
5) Оболочечные фирмы
6) Франчайзинг
7) Международное партнерство организаций

Тема 8. Стратегическое планирование
1) Виды планирования
2) Стратегическое планирование
3) Бизнес-план

Тема 9. Реализация стратегии
1) Сущность
2) Ресурсы
3) Организационная культура
4) Организационная структура

5) Персонал

Тема 10. Стратегический контроль

1) Сущность стратегического контроля
2) Этапы стратегического контроля
3) Задачи стратегического контроля
4) Результативность и эффективность
5) Методы контроля
6) Современные тенденции развития стратегического контроля
7) Бенчмаркинг

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.21 Стратегический менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Сущность и становление стратегического менеджмента	Опрос, диспут
Тема 2 Формирование миссии и стратегических целей	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 3 Стратегический анализ среды управления	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 4 Анализ конкурентных преимуществ	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 5 Конкурентные стратегии	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 6 Стратегическое партнерство	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 7 Стратегическое распределение функций	Опрос, диспут
Тема 8 Стратегическое планирование	Опрос, диспут
Тема 9 Реализация стратегии	Опрос, диспут, ПЗ
Тема 10 Стратегический контроль	Опрос, диспут, ПЗ, тестирование

Промежуточная аттестация – экзамен.. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 1

1) Что представляет собой стратегия организации?
2) Какие выделяются объекты, субъекты и уровни стратегического управления?
3) В чем различия между управлением функционированием и управлением развитием организации?
4) Назовите основоположников современной теории стратегического менеджмента?

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 2

1) Что представляет собой миссия организации?
2) Что такое видение организации?
3) Как соотносятся цели организации и ее миссия? В чем они различаются?
4) В чем отличие стратегических целей от тактических? Приведите примеры таких целей

Практико-ориентированные задания по теме 2

Задание 1. Сформулируйте предназначение и миссию, а так же цели деятельности для нижеперечисленных предприятий –производителей.

Вариант 1

Сфера деятельности предприятия	Миссия	Цели деятельности
Фирма, производящая детские игрушки		
Издательство		

Вариант 2

Сфера деятельности предприятия	Миссия	Цели деятельности
Нефтеперегонный завод		
Кожевенно-обувной комбинат		

Вариант 3

Сфера деятельности предприятия	Миссия	Цели деятельности
Вагоноремонтный завод		
Сельскохозяйственный кооператив		

Задание 2: обсуждение проблемы методом «малых групп». Учебная группа делится на несколько подгрупп, каждая из которых должна выбрать какое-либо предприятие.

Далее следует:

1) сформулировать миссию данного предприятия;

2) построить «дерево целей» и рассмотреть, как каждая цель конкретизируется в виде задач, которые определяют, что и в какие сроки необходимо сделать конкретным исполнителям соответствующего уровня для реализации целей данного уровня;

3) определить, каким образом можно организовать работу предприятия на основе метода «управление по целям».

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 3

1) Что представляет собой среда управления компании?
2) В чем суть STEP-анализа?
3) В чем заключается SWOT-анализ организации?

Практико-ориентированные задания по теме 3

Задание: провести стратегический анализ организационной среды предприятия на примере любой известной Вам фирмы методом PEST-анализ. Рассмотрите, как факторы внешней среды (политические, экономические, социокультурные и технологические) влияют на деятельность данной фирмы. Приведите примеры того, как в зависимости от этих групп факторов меняется цель фирмы. Может ли фирма быть совершенно уверена в том, что она учла все факторы изменения внешней среды? Может ли повлиять фирма на изменение факторов внешней среды?

Проведите дискуссию по проблеме учета факторов внешней среды в деятельности предприятий по производству: спортивных велосипедов; компьютеров; надувных лодок; автомобильной косметики. В каждой группе факторов укажите 5-7 наиболее важных. Проранжируйте важность факторов макросреды для каждого из перечисленных производителей, сравните полученные результаты. Обоснуйте возможность получения разных результатов ранжирования для разных предприятий.

Методические указания к выполнению задания

Порядок проведения PEST-анализа. Выделяют следующие этапы проведения внешнего анализа:

1. Разрабатывается перечень внешних стратегических факторов, имеющих высокую вероятность реализации и воздействия на функционирование объекта анализа.

2. Оценивается значимость (вероятность осуществления) каждого события для данного объекта анализа путем присвоения ему определенного веса от единицы (важнейшее) до нуля (незначительное). Сумма весов должна быть равна единице, т.к. обеспечивается нормированием.

3. Дается оценка степени влияния каждого фактора-события на стратегию объекта анализа по 5-балльной шкале: «пять» — сильное воздействие, серьезная опасность; «единица» — отсутствие воздействия, угрозы.

4. Определяются взвешенные оценки путем умножения веса Ц фактора на силу его воздействия, и подсчитывается суммарная взвешенная оценка для данного объекта анализа.

Суммарная оценка указывает на степень готовности объекта анализа реагировать на текущие и прогнозируемые факторы внешней среды.

Таблица 1

Внешние стратегические факторы	Вес	Оценка	Взвешенная оценка
Возможности			
Благоприятная демографическая			
Развитие розничной сети			
Государственная поддержка малого			
Экономическая стабилизация			
Угрозы			
Усиление государственного			
Конкуренция на внутреннем рынке			
Новые технологии			
Снижение активности потребителей			
Суммарная оценка			

Задание 2

Составьте матрицу SWOT-анализа для конкретного ***объекта анализа***, используя упрощенный матричной способ проведения анализа для выявления проблем, стоящих перед предприятием.

Объектом анализа может *выступать любое предприятие.* Пример объекта анализа можно взять из ресурсов интернет, либо это - место прохождения практики.

Методические и теоретические предпосылки

Данный подход к проведению SWOT-анализа основан на использовании матричного способа совмещения факторов сильных и слабых сторон предприятия с факторами возможностей и угроз для него.

В таблице1 выделено четыре поля.

Наиболее благоприятные возможности открывает поле «СИВ», позволяющее использовать сильные стороны предприятия, для того чтобы получить отдачу от возможностей, которые появились во внешней среде.

Поле «СЛВ» позволяет за счет появившихся возможностей попытаться преодолеть имеющиеся у предприятия слабости.

Возможность использования сил предприятия для устранения угроз предполагает поле «СИУ».

И, наконец, чрезвычайно непривлекательно и даже опасно поле «СЛУ», для которого

характерны слабость позиций предприятия и надвигающиеся угрозы.

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа

	Возможности 1 2 3	Угрозы 1 2 3
Сильные стороны 1 2 3	Поле «СИВ»	Поле «СИУ»
Слабые стороны 1 2 3	Поле «СЛВ»	Поле «СЛУ»

Дальнейшие действия должны состоять в сжатии объема информации, выделении наиболее существенных факторов и формулировке основных проблем фирмы для разработки в последующем стратегии предприятия.

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 4

1) Что представляет собой конкуренция, конкурентное преимущество и конкурентоспособность социально-экономической системы?
2) Опишите модель 5 конкурентных сил М.Портера.
3) Что такое центральная компетенция компании?
4) Что представляет собой цепочка стоимости?
5) В чем заключаются преимущества товара? Приведите примеры
6) В чем заключаются преимущества организации? Приведите примеры

Практико-ориентированные задания по теме 4

Задание 1. Для успешного выживания в долгосрочной перспективе организация должна постоянно предпринимать усилия, направленные на то, чтобы делать свой продукт более дешевым либо обладающим какими-то отличительными потребительскими свойствами.

Вопрос:

Постарайтесь определить, чем должно отличаться управление фирмами, ориентирующимися на создание ценового конкурентного преимущества, от управления фирмами, имеющими цель создать преимуществ за счет качественных отличий своей продукции

Задание 2. Основными покупателями компьютерной техники в России являются крупные государственные и коммерческие структуры. За большие заказы на компьютерную технику идет жесткая конкурентная борьба.

Российские производители персональных компьютеров собирают их из импортных комплектующих. В силу этого их бизнес очень сильно зависит как от ситуации на рынках комплектующих, в первую очередь на рынках Юго-Восточной Азии, так и от политики правительства России в отношении таможенных пошлин на эти комплектующие.

Трудности реализации дешевых комплектующих навели руководство фирмы Stins Coman на мысль о создании дешевого компьютера, который будут покупать не

государственные организации и коммерческие фирмы, а простые российские граждане для домашнего пользования.

Вскоре идея закрепилась, и было решено приступить к выпуску дешевого «народного» компьютера под названием «Амата».

Так как, несмотря на относительно низкую цену, компьютер все-таки оставался недоступен по цене большинству возможных покупателей, было принято решение разработать и реализовать схему оплаты компьютера в рассрочку. Фирма планировала, что за последние 6 месяцев ей удастся продать 150 тыс. компьютеров «Амата».

Осуществление платежей в рассрочку планировалось провести с помощью Сбербанка и Уникомбанка. для получения компьютера покупатель должен был уплатить в магазин 19 или 39 долл. (размер месячной выплаты за соответствующую модель «Аматы») и предъявить гарантийную справку.

Практическая реализация проекта пошла по другому сценарию.

Во-первых, эксплуатационные возможности «Аматы», особенно ее дешевой модели без винчестера и монитора, оказались очень слабыми.

Во-вторых, банки решили изменить схему платежа за компьютер. Вместо выплаты в рассрочку они предложили покупателям делать единовременный в размере стоимости компьютера взнос в банк на безотрывный депозит.

В-третьих, рекламная кампания совершенно не выполнила своей задачи.

За первые 6 месяцев реализации было продано всего 5 тыс. компьютеров «Амата».

Вопросы:

1) Охарактеризуете бизнес, в котором находилась фирма Stins Coman.

2) Почему управленческое решение о производстве новой технологии - домашнего компьютера «Амата» не привело к планируемому результату?

3) Какие конкурентные преимущества своему продукту намеревалась придать фирма?

Задание 2. Оцените конкурентоспособность предприятия

Анализ конкурентных позиций предприятия на рынке предполагает выяснение его сильных и слабых сторон, а также тех факторов, которые в той или иной степени воздействуют на отношение покупателей к предприятию, и, как результат, на изменение его доли в продажах на конкретном товарном рынке. Сталкиваясь с конкуренцией, предприятие отрасли должно обеспечить себе уровень конкурентоспособности по таким факторам, как: имидж, доля рынка, конкурентоспособность продукции, маркетинг, эффективность сбыта, освоенность технологии.

Для определения уровня конкурентоспособности вашего предприятия воспользуйтесь таблицей оценок (табл.1). Для этого переведите качественные (написанные словами) показатели из табл.2 в количественные на основе вербально-числовой шкалы Харрингтона, которая позволяет оценивать эффективность сбыта, освоенность технологии изготовления продукции, имидж и деловую репутацию предприятия, а также эффективность маркетинговых мероприятий.

Таблица 1

Вербально-числовая шкала Харрингтона

Вербальная характеристика	Числовая характеристика
неэффективен (осваивается с трудом; отсутствует)	1
слабая эффективность (слабо освоена технология; слабый имидж)	2
средняя (имидж размыт)	3
эффективен (легко освоена; выше среднего)	4
высокая степень эффективности (полностью освоена; сильный)	5

В таблице 2 представлена сравнительная характеристика оценок экспертов по четырем предприятиям, производящим аналогичную продукцию.

Таблица 2

Сравнительная характеристика предприятий

Критерий оценки	Вес. коэф.	Предприятие			
		A	B	C	D
1	2	3	4	5	6
Конкурентоспособность продукции	0,31	0,428	0,295	0,275	0,497
Доля рынка	0,25	9%	1%	7%	10%
Имидж	0,12	Выше среднего	Стабильный	Стабильный	Выше среднего
Эффективность сбыта	0,12	Средняя степень эффективности	Средняя степень эффективности	Эффективен	Эффективен
Освоенность технологии	0,1	Полностью освоена	Высокая степень освоения	Высокая степень освоения	Полностью освоена
Маркетинг	0,1	Слабо эффективный маркетинг	Средняя степень эффективности	Средняя степень эффективности	Эффективен
Итого:	1	-	-	-	-

Выберете для анализа предприятие в соответствии с вариантом (табл.3). Вариант выбирается по последней цифре номера зачетной книжки студента.

Таблица 3

Варианты выполнения задания

Предприятия	Варианты
A	1, 5, 9
B	2, 6, 10
C	3, 7
D	4, 8

При оформлении табл. 2 замените буквенное обозначение предприятий их названиями, согласно информации, представленной в первой части.

Сопоставьте полученные результаты с безразмерной шкалой (диапазон изменения отвлеченных единиц от 1 до 10). Единице соответствует наименьшая оценка, десятке – наибольшая. Операцию проведите в таблице 4.

Таблица 4

Соответствие размерных и безразмерных характеристик

Безразмерная шкала	Конкурентоспособность продукции	Доля рынка	Имидж	Эффективность сбыта	Освоенность технологии	Маркетинг
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						

10						

На основе весовых коэффициентов заданных характеристик конкурентоспособности предприятия (см. табл. 1) и выведенных безразмерных оценок (см. табл. 4) определите средневзвешенную сумму.

Для этого безразмерные оценки перемножьте на соответствующие весовые коэффициенты, подсчитайте суммы этих произведений и найдите максимум. Операцию проведите в таблице 5. Эту сумму сравните с полученными суммами по предприятиям-конкурентам. Максимальная сумма будет соответствовать наиболее конкурентоспособному предприятию (лидеру рынка).

Таблица 5

Оценка альтернатив по сумме безразмерных единиц

Критерии	Вес. коэф. (Кв)	Предприятия							
		A		B		C		D	
		P	Кв • P	P	Кв • P	P	Кв • P	P	Кв • P
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Конкурентоспособность продукции									
Доля рынка									
Имидж									
Эффективность сбыта									
Освоенность технологии									
Маркетинг									
Сумма	1	-		-		-		-	

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 5

1) Что такое конкурентная стратегия?
2) Какие виды конкурентных стратегий выделяются?
3) В чем суть каждого вида конкурентных стратегий?

Практико-ориентированные задания по теме 5

Задание 1.

1) обсудите конкурентную стратегию известной Вам фирмы;

2) определите тип базовой конкурентной стратегии, которую использует данная фирма;

3) выясните условия применения каждой из 3-х базовых конкурентных стратегий;

4) какие конкурентные преимущества имеет каждая фирма и на чем они основаны?;

5) какие управленческие решения следует принять менеджерам для управления конкурентным потенциалом фирмы, если предполагается проводить:

а) наступательную стратегию;

б) оборонительную стратегию?

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 6

1) В чем заключается суть партнерства организаций?
2) Какие выделяются этапы построения стратегического партнерства?
3) Назовите принципы стратегического партнерства
4) В чем заключается сущность CRM?
5) Что представляет собой SRM?

Практико-ориентированные задания по теме 6

Задание 1

Три крупных производителя мороженого — компании «Айс-Фили», «Сервис-холод» и Коломенский хладокомбинат (совокупная доля рынка около 10%) — создали альянс.

Для проведения полноценных промоушн-мероприятий, по мнению специалистов, нужно добиться, по крайней мере 30% рентабельности. Но, бегая по замкнутому кругу неразвитого рынка, таких показателей достичь невозможно. Поэтому трое производителей мороженого и решили навести на хаотичном рынке порядок.

Объективно рынок мороженого очень конкурентен — на нем работают более 300 производителей.

Высокий уровень конкурентности на рынке мороженого способствует угнетению цен. Цены производителей, начиная с кризисного 1998 г., росли в 2—2,5 раза медленнее инфляции и в рублевом выражении они вообще не изменились, а, стало быть, при расчете в условных единицах, упали. С недавнего времени альянс изменил политику.

Один из участников альянса, «Сервис-холод», перешел в собственность компании «Рамзай», специализирующейся на торговле замороженными продуктами и мороженым. Эта компания — лидер московского розничного рынка мороженого, ей принадлежит 700 палаток розничной торговли. Кроме того, в ее управлении находятся палатки международной компании Nestle. Таким образом, «Рамзай» выстраивает вертикально интегрированный холдинг.

Российские предприятия намерены лоббировать новые ГОСТы: один – на настоящее сливочное мороженое, другой – на мороженое, изготовленное по удешевляющим рецептам. Кроме того, в пакет предложений альянс собирается внести требования о запрете ТУ и об ужесточении проверок качества мороженого соответствующими контролирующими инстанциями СЭС, торгинспекциями и др.

Все участники альянса обязались впредь устанавливать цены, скидки, бонусы и премии так, чтобы они зависели только от объемов, закупаемых дилерами, или от их приверженности производителям.

Добившись выгодных для всех условий работы, участники альянса рассчитывают на ускорение роста продаж.

Партнерство с развивающимися каналами сбыта позволит выпрямить цепочку поставок и устранит с рынка мелких перекупщиков. Прямая связь с розницей даст возможность производителям влиять на розничную цену: о границах ее роста легче договориться с постоянными партнерами. А разумный рост розничных цен — еще один стимул увеличения продаж, с чего и должен начаться рост производства, который в конечном счете позволит сократить издержки. А это, как надеются участники альянса, поможет накопить наконец необходимые ресурсы для развития.

Вопросы:

1) Объясните, какие изменения во внешней среде привели к возникновению альянса производителей мороженого?

2) Объясните, как может быть охарактеризована общая, генеральная стратегия альянса?

3) Сохраняется ли конкуренция между компаниями, входящими в альянс? Если да, то в какой форме?

4) Раскройте факторы, обеспечивающие конкурентоспособность и устойчивость альянса?

5) Определите стратегическую рыночную позицию предприятия по матрице «Пяти конкурентных сил Портера»



Рис.1- Матрица «Пяти конкурентных сил Портера»

6) Объясните, какие барьеры входа в отрасль имеет альянс?

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 7

1) Что представляют собой инсорсинг и аутсорсинг?
2) Каковы основные характеристики инсорсинга и аутсорсинга?
3) Каковы преимущества и недостатки аутсорсинга?
4) Что представляет собой сетевая организация?
5) Каковы ее основные характеристики?
6) В чем заключается роль менеджера в сетевой организации?
7) Что представляет собой оболочечная организация?
8) В чем ее преимущества и недостатки?
9) Что такое франчайзинг?
10) Какие виды франчайзинга выделяются?
11) Какова последовательность осуществления международного партнерства?

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 8

1) Что общего и в чем различия между стратегией и стратегическим планом?
2) Выделите различия стратегических и тактических планов
3) Из каких элементов состоит цикл стратегического планирования?
4) Почему стратегическое планирование – это непрерывный процесс?
5) Что такое бизнес-план? Каковы его ключевые составляющие?

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 9

1) В чем заключается суть реализации стратегии?
2) Какие ресурсы необходимы для реализации стратегии?
3) Как реализация стратегии проявляется в корпоративной культуре?
4) Какова роль организационной структуры в реализации стратегии?
5) Какова связь между стратегией организации и подготовкой персонала?

Практико-ориентированные задания по теме 9

Задание 1 Стратегическая концепция фирмы

Следует:

- сформировать миссию компании «СКИ»;
- выделить основные тенденции окружающей среды, влияющие на производителя лыжного оборудования, возможности и риски;
- провести PEST-анализ внешней среды, дать его количественную интерпретацию, определить факторы, в наибольшей степени влияющие на деятельность компании;

- провести SWOT-анализ компании и определить сильные и слабые стороны компании «СКИ» в связи с возможностями и рисками, которые вы определили;
- определить ключевые факторы успеха компании и ее конкурентные преимущества;
- определить целевые установки компании, перечень действий, которые предпринимала компания для их достижения, и оценить эти действия;
- оценить существующую стратегию компании, сформулировать основные стратегические варианты компании и предложить один из них менеджменту фирмы;
- определить основные тактики и действия, которые потребуются для реализации стратегии, выбранной вами для «СКИ».

Порядок работы

При решении поставленных задач необходимо соблюдать следующий порядок работы:

- учебная группа разбивается на четыре-пять команд (малых групп) по четыре-пять человек в каждой;
- в течение двух часов участники команды читают, обсуждают, вырабатывают групповое решение и составляют отчет, отвечая на поставленные вопросы;
- в течение одного—полутора часов заслушиваются сообщения команд, проводится обсуждение полученных в группах результатов и вырабатывается на этой основе общее представление о стратегической концепции компании «СКИ».

Вопросы для обсуждения и опроса по теме 10

1) Что представляет собой стратегический контроль
2) Каковы методы контроля?
3) Назовите современные тенденции развития контроля
4) В чем заключается бенчмаркинг?

Практико-ориентированные задания по теме 10

Задание 1. Стратегическое развитие НК «Роснефть»

ПАО «НК Роснефть» — одна из крупнейших и наиболее динамично развивающихся российских компаний. Акционерное общество «Роснефть» (далее — «Роснефть») было создано в сентябре 1995 г. постановлением Правительства РФ на базе одноименного государственного предприятия. «Роснефть» работает в более чем 20 регионах Российской Федерации. География деятельности компании охватывает практически всю страну — от Мурманска до Сахалина, от Ямала до Северного Кавказа.

Основное конкурентное преимущество «Роснефть» — размер и качество ее ресурсной базы. Компания располагает почти 49 млрд баррелей запасов нефти и газа, что является одним из лучших показателей среди публичных нефтегазовых компаний мира. Обеспеченность компании доказанными запасами углеводородов составляет 27 лет. «Роснефть» активно увеличивает свою ресурсную базу за счет геологоразведки. Основную часть геологоразведочных работ «Роснефть» осуществляет в наиболее перспективных нефтегазоносных регионах России: Восточная Сибирь, Дальний Восток, шельф южных морей России. Это обеспечивает компании доступ к более чем 75 млрд баррелей перспективных ресурсов.

«Роснефть» реализует стратегию ускоренного роста добычи, в том числе благодаря внедрению самых современных технологий. Около 70% выручки компании в 2005 г. обеспечили поступления от продажи нефти, добытой «Юганскнефтегазом». Масштабные геологоразведовательные работы по проекту «Сахалин-5» «Роснефть» начала в 2007 г. Объем добычи нефти компании, с учетом аффилированных структур, в 2007 г. составил 740 млн баррелей (101,2 млн т), газа — 15,7 млрд м3, это принесло выручку 49,2 млрд дол. Для сравнения: в том же году бразильская Petrobras добыла нефти 95,9 млн т, но получила выручку в 1,8 раза больше — 87,74 млрд дол. Выручка «Роснефти» за 2008 г. выросла до 68,9 млрд дол., а чистая прибыль — до 11,1 млрд дол. Между Россией и Китаем в 2009 г.

заключен ряд соглашений, предусматривающих двадцатилетний контракт о поставке нефти между «Роснефтью» и китайской компанией CNPC (15 млн т нефти ежегодно), о строительстве и эксплуатации ответвления от Восточного нефтепровода в Китай и о предоставлении кредитов под залог этих поставок банком China Development Bank в размере 15 млрд «Роснефти» и 10 млрд «Транснефти».

«Роснефть» является крупнейшим производителем газа в России. Компания добывает более 15 млрд м3 природного и попутного газа в год и обладает существенным потенциалом для дальнейшего наращивания объемов добычи за счет уникального портфеля запасов. В настоящее время «Роснефть» реализует программу по увеличению использования попутного газа до 95%.

Компании был присущ низкий уровень вертикальной интеграции, что было связано с наличием у нее лишь двух нефтеперегонных заводов (НПЗ) суммарной мощностью чуть более 80 млн баррелей (11 млн т) в год. Компании удалось в 2007 г. полностью решить данную проблему путем приобретения пяти новых НПЗ на территории России.

В настоящее время суммарная проектная мощность НПЗ компании составляет рекордные для российского нефтеперерабатывающего сектора 415 млн баррелей (56,7 млн т). Нефтеперегонные заводы компании характеризуются выгодным географическим положением, что позволяет значительно увеличить эффективность поставок нефтепродуктов. «Роснефть» реализует проекты расширения и модернизации своих НПЗ для улучшения баланса объемов добычи и переработки нефти, а также увеличения выпуска качественной продукции с высокой добавленной стоимостью, соответствующей современным экологическим стандартам.

Задания

1. Какое основное конкурентное преимущество у «Роснефть»?
2. Какой уровень интеграции присущ Компании?
3. Какую стратегию роста добычи нефти реализует «Роснефть»?
4. Определите факторы внешней и внутренней среды «Роснефть» способствующие и препятствующие дальнейшему развитию Компании.

Пример тестового задания по теме 10

Какие методы контроля используются в стратегическом управлении (один правильный ответ):

а) предварительный
б) фильтрующий
в) по результатам
г) все предыдущие

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки опроса на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценивания кейс-задач

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные

неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-5	Способен осуществлять оценку конкурентных преимуществ организации при разработке и реализации стратегии организации	ПКо ОС-5	Освоение знаний и навыков стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. Выявляет стратегические конкурентные преимущества организации

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКо ОС-5	Выявляет стратегические конкурентные преимущества организации; способность демонстрировать знания и умения для разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности	- Знает сущность и структуру окружающей среды организации - Проводит STEP, SWOT-анализ, а также анализ конкурентных преимуществ организации - Формулирует миссию организации и ее стратегические цели - Определяет наиболее эффективную конкурентную стратегию организации, выстраивает стратегическое партнерство, осуществляет стратегическое планирование, разрабатывает меры по реализации стратегии и контролю данного процесса

4.3.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Вопросы к экзамену по дисциплине «Стратегический менеджмент»

1. Стратегия и стратегическое управление

- сущность стратегии организации,
- стратегические и тактические аспекты менеджмента организации,
- аспекты деятельности организации, в которых проявляется стратегия,
- сущность стратегического плана,
- эволюция стратегического менеджмента,
- логический и интуитивный подход к стратегическому управлению,
- процесс стратегического управления.

2. Объекты, субъекты и уровни стратегического управления

- объекты стратегического управления,
- субъекты стратегического управления,
- уровни стратегического управления.

3. Управление функционирование и развитием

- основные характеристики функционирования и развития организации,
- социально-экономические изменения, актуализирующие управление развитием,
- соотношение «управление функционированием – управление развитием»,
- основные составляющие управления развитием организации,
- аспекты деятельности организации, в которых проявляется менеджмент развития.

4. Формулировка миссии

- цикл стратегического управления,
- сущность миссии организации,
- связь миссии организации с интересами ее стейкхолдеров,
- возможности использования миссии организации,
- соотношение функций, целей, миссии, задач, видения и стратегии организации,
- сущность видения.

5. Цели и стратегические приоритеты

- понятие цели,
- направленность развития,
- положительный и отрицательный эффекты развития,
- количественные и качественные аспекты прогрессивного изменения,
- основные характеристики целей,
- ключевые характеристики стратегических и тактических целей.

6. Цели и критерии развития городов и регионов

- стратегические и тактические цели развития городов и регионов,
- показатели социально-экономического развития, отражающие достижение целей региона.

7. Внешняя и внутренняя среда управления

- понятие среды управления,
- макро- и микросреда управления.

8. STEP-анализ организации

- оценка факторов в STEP-анализе,
- структура факторов, оцениваемых в STEP-анализе,
- диаграмма,
- окончательный результат STEP-анализа.

9. SWOT-анализ организации

- SWOT-матрица факторов,
- технология приоритезации факторов SWOT,
- четыре группы стратегий.

10. Теории конкурентоспособности и основные конкурентные силы

- понятия конкуренции, конкурентного преимущества социально-экономической системы, конкурентоспособности,
- первые исследователи конкуренции,
- современные исследования вопросов конкурентных преимуществ,

- модель 5 конкурентных сил М.Портера,
- золотое правило теории пяти сил конкуренции М.Портера.

11. Центральная компетенция

- понятие центральной компетенции,
- основные характеристики ключевой компетенции,
- процесс выявления и развития центральной компетенции,
- стратегия увеличения конкурентоспособности на базе центральной компетенции,
- источники центральной компетенции фирмы

12. Концепция цепочки стоимости

- понятие цепочки стоимости,
- стержневые процессы бизнеса.

13. Конкурентные преимущества организаций

- понятие конкурентного преимущества товара,
- понятие конкурентного преимущества организации,
- информация как один из решающих факторов конкурентоспособности организации,
- человеческий капитал как один из решающих факторов конкурентоспособности организации.

14. Конкурентная стратегия организации: стратегия низких издержек

- понятие стратегия низких издержек,
- условия применения стратегии низких издержек,
- условия эффективности стратегии низких издержек,
- опасности стратегии низких издержек.

15. Конкурентная стратегия организации: стратегия дифференциации

- понятие стратегии дифференциации,
- условия применения стратегии дифференциации,
- условия эффективности стратегии дифференциации,
- преимущества стратегии дифференциации,
- риски стратегии дифференциации.

16. Конкурентные стратегии организации: стратегия сегментации и стратегия дифференциации рынка

- сущность стратегии сегментации,
- понятие стратегии дифференциации рынка.

17. Содержание стратегического партнерства

- понятие стратегического партнерства,
- основные характеристики долгосрочного партнерства и разовых бизнес-контрактов,
- направления партнерства организаций, - формы партнерства,
- этапы построения стратегического партнерства,
- центральные принципы партнерства.

18. Партнерство с потребителями CRM

- сущность CRM, - компоненты CRM, - цикл CRM.

19. Партнерство со стейкхолдерами SRM

- сущность SRM, - карта взаимодействия со стейкхолдерами,
- формы взаимодействия со стейкхолдерами.

20. Инсорсинг

- сущность и основные характеристики, - внутренне замкнутое предприятие с полным набором функций, - преимущества и недостатки.

21. Аутсорсинг

- сущность и основные характеристики, - преимущества и недостатки.

22. Сетевые организации

- сущность и основные характеристики,
- факторы успеха компаний, организованных по сетевому принципу,

- организационная культура сетевых организаций, - менеджмент в сетевых организациях, - преимущества и недостатки.

23. Оболочечные организации

- сущность и функции, - преимущества и недостатки.

24. Франчайзинг

- сущность и виды франчайзинга, - направления деятельности франчайзера,
- преимущества и недостатки.

25. Международное партнерство организаций

- последовательность осуществления международного партнерства организаций, характеристика каждого этапа,
- что необходимо учитывать при реализации международного сотрудничества?

26. Сущность и виды планирования

- понятие плана, - сущность и основные характеристики планирования,
- объекты планирования, - задачи планирования,
- виды планирования, - характеристика перспективного, тактического и оперативного планирования.

27. Стратегическое планирование

- сущность стратегического плана,
- элементы стратегического планирования,
- стратегическое и долгосрочное планирование,
- стратегический план – договор общественного согласия,
- инструменты стратегического планирования,
- основные элементы стратегии развития организации.

28. Бизнес-план

- сущность бизнес-плана,
- бизнес-плана и стейкхолдеры,
- значение бизнес-плана,
- условия эффективности бизнес-плана,
- сроки бизнес-плана,
- виды бизнес-планов,
- исходная информация для составления бизнес-плана,
- содержание бизнес-плана.

29. Реализация стратегии:

- что это такое,
- культура организации,
- организационная структура,
- персонал организации,
- обучение в реализации стратегии.

30. Стратегический контроль:

- сущность,
- характеристики,
- результативность,
- эффективность.

31. Методы контроля:

- предварительный,
- направляющий,
- фильтрующий,
- последующий контроль.

32. Современные тенденции развития стратегического контроля

33. Бенчмаркинг

Вопросы к тесту по дисциплине «Стратегический менеджмент»

1. Элементы стратегического управления
2. Объекты стратегического управления
3. Стейкхолдеры организации
4. Виды корпоративной стратегии
5. Сущность центральной компетенции
6. Участники формулировки миссии организации
7. Значение миссии организации
8. Характеристики целей
9. Элементы макросреды
10. Элементы микросреды
11. Отличия STEP- и SWOT-анализа
12. Факторы, исследуемые в STEP-анализе
13. Составляющие SWOT-анализа
14. Модель 5 конкурентных сил М.Портера
15. Конкурентные стратегии
16. Формы партнерства
17. Оболочечная организация: характеристики
18. Тактический и операционный план
19. Участники стратегического планирования
20. Элементы стратегического планирования
21. Цикл стратегического планирования
22. План и программа
23. Сущность результативности
24. Сущность эффективности
25. Управление функционированием
26. Управление развитием
27. Составляющие реализации стратегии
28. Характеристики глобализации
29. Стратегический и долгосрочный план
30. Составляющие бизнес-плана
31. Сущность CRM
32. Сущность франчайзинга
33. Сущность аутсорсинга
34. Сущность инсорсинга
35. Методы контроля
36. Международное партнерство
37. Сущность холдингов
38. Сущность бенчмаркинга

Шкала оценивания

Оценивание студента на экзамене по дисциплине «Стратегический менеджмент»

Баллы %	**Критерии**
100-85 «отлично»	Оценка «отлично» на экзамене выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое

	решение.
84-70 «хорошо»	− Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения, допускает неточности в увязывании теории с практикой.
69-55 «удовлетворительно»	− Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при установлении связи теории и практики.
менее 55 «неудовлетворительно»	− Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями устанавливает связь теории и практики.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	Зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	Не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине включает экзамен.

Экзамен проводится в письменной форме, в виде ответа на экзаменационный вопрос.

На экзамен отводится 2 академических часа.

Результаты объявляются на третий рабочий день после проведения экзамена.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Стратегический менеджмент» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины Стратегический менеджмент предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п.4.3.1. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;

- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;

- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Стратегический менеджмент» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико-ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные

в тестах вопросы.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Питерсен В. Стратегия как обучение. Новый взгляд на процесс создания ценности и борьбы за конкурентное преимущество [пер. с англ.]. М.: Альпина Паблишер, 2020. – 206 с.

2. Минцберг, Г. Стратегический процесс / Г. Минцберг, Дж. Б. Куинн, С. Гошал: Пер. с англ. - СПб: Питер, 2001. - 684 с.

3. Томпсон-мл. А.А., Стрикленд III А. Дж., Гэмбл Дж., Питереф М. Стратегический менеджмент. Создание конкурентного преимущества [пер. с англ.]. М.: Вильямс, 2017. – 800 с.

4. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 444 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520203 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература

1. Казакова, Н. А. Современный стратегический анализ : учебник и практикум для вузов / Н. А. Казакова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11138-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511185 (дата обращения: 10.09.2024)

2. Ляско, А.К. Стратегический менеджмент: современный учебник [Электронный ресурс]: учеб. — Электрон. дан. М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2013. https://e.lanbook.com/book/74828

3. Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 507 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2929-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/508941 (дата обращения: 10.09.2024).

4. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511532 (дата обращения: 10.09.2024).

5. Коротков, Э. М. Управление изменениями : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, Т. Ю. Кротенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02315-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511071 (дата обращения: 10.09.2024).

6.3 Нормативные правовые документы

не используются

6.4 Интернет-ресурсы

- http://www.12manage.com

- https://hbr.org/
- http://www.garyhamel.com/
- http://www.tlainc.com/
- http://www.skyrme.com/

6.5 Иные источники

1. Друкер П. Эпоха разрыва. Ориентиры для нашего меняющегося общества. - М.: Вильямс, 2007.
2. Катькало В.С. Эволюция теории стратегического управления. СПб, Высшая школа менеджмента, Издат. дом С-Петерб. гос. университета, 2008.
3. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008.
4. Кови С., Мерилл Р. Скорость доверия. М.: Альпина паблишер, 2010.
5. Гапоненко А.Л., Панкрухин А.П. Стратегическое управление, 2004.
6. Дубровин, И.А. Бизнес-планирование на предприятии: Учебник. 2-е изд. / И.А. Дубровин. М.: Дашков и К, 2016.
7. Портер М. Конкуренция: Пер. с англ. Под ред. Заблоцкого Я.В. М.: Вильямс, 2001.
8. Сайдман Д. Отношение определяет результат. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
9. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.
10. Сисодиа Р., Вольф Д.Б., Шет Д. Фирмы, несущие любовь. Компании мирового класса: как им удается завоевывать сердца людей. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2011.
11. Стюарт Т.А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций/ Пер. с англ. В. Ноздриной. М.: Поколение, 2007.
12. Хэмел Г. Будущее менеджмента. М.: BestBusinessBooks, 2013.
13. Хэмел Г. Манифест лидера. Что действительно важно сейчас. М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2013.
14. Хэмел Г., Прахалад К.К. Конкурируя за будущее: Создание рынков завтрашнего дня. М.: Олимп-Бизнес, 2002.

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

Для обеспечения обучения студентов по дисциплине Стратегический менеджмент академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- аудиториями для проведения семинарских и практических занятий, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций.

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

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.22 Социальная адаптация

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры гуманитарных
и естественно-научных дисциплин Куликова С.А.

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

Заведующий кафедрой гуманитарных
и естественно-научных дисциплин кандидат технических наук Козлова Т.Д.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 4
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 23
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 23
   6.2. Дополнительная литература……..…..……...…..…… 24
   6.3. Интернет-ресурсы…… 25
   6.4. Иные источники …….....……..... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 25

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.22 Социальная адаптация** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**
УК ОС -5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	факультативно	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества во взаимодействии с социальными группами, общностями и индивидами, учитывая особенности людей с ограниченными возможностями здоровья

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
	УК ОС-5	на уровне знаний: природы, специфики толерантности в условиях в условиях межкультурного разнообразия общества
		на уровне умений: выявлять проблемы потенциально уязвимых социальных групп при анализе конкретных предложенных ситуаций в условиях межкультурного разнообразия общества с учетом требований толерантности.
		на уровне навыков: самостоятельного поиска, чтения и анализа информации по проблеме социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 2 з.е. (72 часа - в академических часах/ 54час - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано (16 часов - в академических часах/ 12 часов в астрономических часах), на самостоятельную работу – 52 часа - в академических часах/ 39 часов - в астрономических часах.

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано (8 часов - в академических часах/ 6 часов в астрономических часах), на самостоятельную работу – 60 часа - в академических часах/ 45 часов - в астрономических часах.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.22 Социальная адаптация** изучается **на очно-заочной и заочной форме обучения** - на 1 курсе, 2 семестр.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса.	25	4		4	1	16	О, Д, З, Т
2	Психологические механизмы адаптации.							О, З, Т
3	Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса.	21	2		2	1	16	О, З
4	Сущность и назначение социально - психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.							ЛД, О, Д, З, Т
5	Технологический процесс: сущность и содержание.	22	2		2	1	17	ЛД, О, Т
6	Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.							ЛД, О, З, Т
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	-	**Зачет**
	Всего в академических часах	**72**	**8**	-	**8**	**7**	**49**	
	Всего в астрономических часах	**54**	**6**	-	**6**	**5,25**	**36, 75**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса.	23	1		2	1	19	О, Д, З, Т
2	Психологические механизмы адаптации.							О, З, Т
3	Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса.	22	1		1	1	19	О, З
4	Сущность и назначение социально - психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.							ЛД, О, Д, З, Т
5	Технологический процесс: сущность и содержание.	23	2		1	1	19	ЛД, О, Т

№ 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		
6	Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.							ЛД, О, З, Т
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	-	**Зачет**
	Всего в академических часах	**72**	**4**	-	**4**	**7**	**57**	
	Всего в астрономических часах	**54**	**3**	-	**3**	**5,25**	**42, 75**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД) опрос (О), тестирование (Т), доклад/презентация/сообщение (Д), решение практико - ориентированных задач (З).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса.

Понятие «адаптация», «социальная адаптация», «психологическая адаптация». Виды адаптации. Современные теории социальной адаптации. Производственная и учебная адаптация. Этапы адаптационного процесса. Эффективность адаптации. Эволюция социологического подхода к пониманию адаптации. Подходы к пониманию социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Современные социологические теории адаптации. Соотношение социальной и биологической адаптации.

Тема 2. Психологические механизмы адаптации.

Развитие адаптационного процесса. Стадии стрессового поведения и стадии адаптации. Виды стресса. Тревога, фрустрация, конфликт. Защитные механизмы. Типы реагирования и механизмы адаптированности.

Тема 3.Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса.

Понятие «эффективность» и «результативность». Роль социальных норм и потребностей в определении эффективности социальной деятельности. Специфика определения эффективности применительно к технологиям социальной - психологической адаптации.

Тема 4. Сущность и назначение социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.

Понятие социально-психологической адаптации инвалидов. Основные функции социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Факторы и механизмы социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Виды и формы социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Этапы социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ**.**

Тема 5. Технологический процесс: сущность и содержание.

Содержание лекционного занятия. Понятие социальных технологий и психологических технологий. Специфика технологического процесса в социальной сфере. Сущность и основные характеристики технологического процесса. Структура и содержание технологического процесса. Его основные этапы, существенные признаки. Признаки социальной технологии.

Тема 6. Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.

Социально - психологическая адаптация и ее место в структуре учебной деятельности. Сущность социально-психологической адаптации и адаптирование личности, группы. Социально - психологическая адаптация как технологический процесс. Механизмы адаптирования личности к социокультурной среде: психический, социально-психологический, социальный. Взаимодействие адаптивных механизмов. Виды социально - психологической адаптации: функциональная, организационная, ситуативная и девиантная. Технология регулирования процессов социальной адаптации. Основные этапы технологического процесса воздействия на личность, группу в решении задач социальной адаптации.

Методы социально-психологической адаптации студентов с ОВЗ. Деятельность социальных служб учреждения по адаптации лиц с ОВЗ.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.22 Социальная адаптация следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, сообщения, тестирование.
- при проверке самостоятельной работы студента: практико - ориентированное задание.

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме с учетом выполнения 2 заданий: теоретический вопрос и практико-ориентированное задание.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.В чем различия социальной и психологической адаптации?
2.В чем различия социальной и биологической адаптации?
3.Назовите современные теории социальной адаптации.
4.Перечислите составляющие социально - психологической адаптации лиц с ОВЗ.
5.Механизмы адаптирования личности к социокультурной среде: психический, социально-психологический, социальный.
6.Взаимодействие адаптивных механизмов.
7.Основные этапы технологического процесса воздействия на личность, группу в решении задач социальной адаптации

Темы сообщений

1. Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса
2. Понятие «адаптация», «социальная адаптация». Виды адаптации.

3. Современные теории социальной адаптации.
4. Производственная и учебная адаптация.
5. Этапы адаптационного процесса.
6. Эффективность адаптации
7. Психологические механизмы адаптации
8. Развитие адаптационного процесса.
9.Классификация методов социальной адаптации.
10.Адаптивные процессы в социальной работе и методика их регулирования.
11.Сущность социальной адаптации и адаптирование личности, группы

Доклады - презентации

1. Стадии стрессового поведения и стадии адаптации. Виды стресса.
2.Тревога, фрустрация, конфликт.
3.Защитные механизмы. Типы реагирования и механизмы адаптированности.
4.Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса.
5.Безбарьерная среда современного ВУЗа.
6.Виды адаптации.
7.Стресс студента - первокурсника и методы его преодоления.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Назовите самые распространенные трудности, встречающихся у инвалидов по зрению на этапе адаптации в вузе.

Задание 2. Перечислите факторы, облегчающие процесс адаптации студентов-инвалидов по зрению в вузе.

Задание 3.Исследователи выделили основные группы проблем, возникающие у преподавателей, работающих в группах слабослышащих студентов в период их социальной адаптации в условиях технического вуза обычного типа. Подумайте, будут ли такие группы проблем возникать в условиях гуманитарного вуза? Какие еще проблемы могут, по – Вашему мнению, возникнуть в условиях гуманитарного вуза?

Тестовые задания

1. Процесс социального восстановления личности:
а) социализация;
б) десоциализация;
в) асоциализация;
г) ресоциализация.
2. Под профессиональной адаптацией обычно понимают:
а) приобретение навыков, освоение новых приемов в выполнении работы;
б) освоение правил и норм взаимоотношений в коллективе;
в) привыкание к новым людям;
г) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого;
д) адаптация к ближайшему социальному окружению.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Основные стадии адаптационного процесса студента с ОВЗ при поступление в ВУЗ.
2.Стадии стрессового поведения.
3.Защитные механизмы личности при стрессе. Охарактеризуйте их.

Практико - ориентированные задания

Задания 1.Определение уровня выраженности ситуационной и личностной тревожности (методика Спилберга - Ханина).
2.Определение уровня стресса студента.

Контрольные вопросы:

1.Понятие ситуационной и личностной тревожности.
2.Понятие стресса и его составляющих.

3.Защитные механизмы личности.

Тестовые задания

1. Какой аспект не включается в концептуальную схему адаптации?
а) новообразования
б) кризис
в) процесс
г) результат
2. В рамках какого направления адаптация рассматривается как взаимодействие «субсистемных» и «метасистемных» противоречий, существующих как вне, так внутри человека?
а) психофизиологическое направление
б) комплексное изучение состояний
в) медико-психологическое направление

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Как определить эффективность адаптационных технологий?
2.Методы определения эффективности технологий социальной адаптации.

Практико - ориентированные задания

Задание 1.
1.Охарактеризуйте технологии социальной адаптации в рамках учебного процесса в Вузе.
2.Охарактеризуйте технологии психологической адаптации в рамках учебного процесса в Вузе.
Задание 2. на конкретном примере выявить эффективность и результативность технологии социально - психологической адаптации, применяемой в процессе адаптации студентов с ОВЗ к учебному процессу.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Лекция-дискуссия **по теме Сущность и назначение социально-психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.**

1.Что включает в себя политика доступности высшего образования и работа со студентами с ОВЗ после поступления их в вуз?
2. Какой из всех возможных методов поддержки студентов-инвалидов эффективнее всего?
3.На какой базе и вследствие чего должно формироваться реабилитационно - образовательное пространство учебного заведения?
4.Назовите и проанализируйте причины, по которым доступность качественного высшего образования для студентов с ОВЗ может снижаться.
5.Какие факторы определяют успешность социальной интеграции лиц с отклонениями в развитии?
6.В чем выражается негативное отношение общества к лицам с отклонениями в развитии? В чем истоки этого явления?
7.Является ли изолированная система обучения детей с отклонениями в развитии одной из причин, способствующих формированию их негативного восприятия? Почему?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.В каких важнейших международных и отечественных правовых документах закреплены права лиц с ограниченными возможностями?
2. Какие права и гарантии даёт Закон "О социальной защите инвалидов"?
3.Какое необходимое условие обучения студентов с последствиями ДЦП возникло в виду недостатков, порождаемых этой болезнью?
4. С какой целью применяются технические средства обучения при обучении инвалидов?
5.Основные принципы организации образовательного процесса инвалидов и лиц с ОВЗ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологи.

6. Понятие инклюзивной образовательной среды для студентов с инвалидов и лиц с ОВЗ.

Темы сообщений

1.Особые образовательные потребности студентов с нарушениями зрения.

2.Особые образовательные потребности студентов с нарушениями слуха.

3.Особые образовательные потребности студентов с нарушениями опорно - двигательного аппарата.

Практико - ориентированные задания

Задание.1. .Изучить отечественный и зарубежный опыт использования электронного обучения и дистанционных технологий для обучения студентов с ОВЗ.

Задание 2.Определить степень доступности электронного обучения и возможности использования дистанционных технологий на примере конкретного Вуза.

Задание 3. Определить (на конкретном примере) особые образовательные потребности, степень доступности и возможности удовлетворения на примере вузов вашего региона.

Задания 4. Рассмотрите проблемы и варианты интеграции обучения студентов-инвалидов по зрению в вузе. Выберите наиболее подходящий для Вашего образовательного учреждения.

Задание 5. Ознакомьтесь с материалами о социально-психолого-педагогическом сопровождении молодежи с ОВЗ и с материалами о разработке теоретической модели педагогического сопровождения профессионального образования людей с ОВЗ. Какие виды поддержки студентам с проблемами зрения Вы предложили бы для Вашего образовательного учреждения?

Задание 5. Составление электронного паспорта доступности вуза Наличие состояния доступности учебного корпуса или общежития, и дополнительно по пути движения к ним – через другие части здания и прилегающего к нему участка (территории) на сайте «РАНХиГ» г. Балаково на печатных носителях.

Задание 6.Определите и перечислите критерии доступности.

Доступность инвалидов к физической окружающей среде, в которой они будут обучаться, жить и принимать участие в социальной жизни учебного заведения доступности по степени значимости.

1.Перечислите критерии доступности в РАНХиГС г. Балаково и выявить недостаточность доступности:

а) доступность,

б) безопасность,

в) информативность,

г) комфортность (удобство).

Задание 7. Разработка образовательных программ и методик на основании различных видов нозологий, оснащение специальной техникой и программным обеспечением

Разработать комплекс мер, которые обеспечивает ВУЗ, гарантирующих, что:

- процедуры зачисления и вводные курсы отвечают требованиям доступности для студентов-инвалидов;
- все необходимые документы о зачислении адаптированы для студентов-инвалидов, что позволяет им заполнять необходимые формы с той же степенью независимости и конфиденциальности, что и остальным студентам;
- когда информация об инвалидности собрана, объясняется цель сбора этой информации и принимаются все меры к соблюдению ее конфиденциальности;
- персонал, ответственный за программы вводных курсов, принимает во внимание требования студентов-инвалидов, включая,

к примеру, тренинги для студентов с нарушениями зрения;

Задание 8. Разработка памятки для студента – инвалида БФ РАНХиГС Наличие памятки для абитуриента-инвалида о возможных барьерах и степени доступности физической и образовательной среды для различных видов нозологий.

Задание 9. Разработать основные направления системы ориентации и комплекс

мероприятий, направленных на адаптацию учебного процесса студентов - инвалидов в БФ РАНХи ГС.

Системы ориентации в вузе и других мероприятий включающих комплекс мер, гарантирующих, что:

- информация относительно выбора курса и его содержания полностью доступна для студентов - инвалидов;
- штат сотрудников, помогающий студентам в выборе учебных курсов, знает обо всех аспектах, которые могут стать барьером в овладении данным курсом для студентов со специфическими заболеваниями;
- вспомогательные академические службы, находящиеся в распоряжении здоровых студентов, включая библиотеку, Интернет - технологии и услуги по профессиональной ориентации, полностью доступны и адаптированы для студентов - инвалидов. Наличие разработанных индивидуальных карт обучения студентов издание учебных пособий для преподавателей и вспомогательного персонала вуза – координаторов программ поддержки инвалидов (количество) Введение гибкого графика посещения занятий и выполнения заданий Дифференцированный подход к программе обучения

Тестовые задания

1.Комплексная модель адаптации студентов с ОВЗ к условиям вуза включает в себя следующие основные компоненты:

а) освоение физического пространства высшего учебного заведения (пространственный компонент);

б) вовлечение в образовательный процесс вуза (образовательный компонент);

в) социально-психологическую адаптацию к среде однокурсников, преподавательского состава высшего учебного заведения (социально-психологический компонент).

2. Обеспечение доступности, беспрепятственности, безопасности, удобства экстерьера и интерьера образовательной организации для лиц с ОВЗ и инвалидностью это_____.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Лекция-дискуссия **по теме Технологический процесс: сущность и содержание**

1. Назовите сходство и различие понятий «реабилитационно - образовательная среда» и «реабилитационно - образовательное пространство».

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Что представляет собой единое реабилитационно - образовательное пространство?

2.Какие организационные структурные блоки можно выделить в моделях реабилитационно - образовательных учреждений?

3. Дайте определение понятию «реабилитационно - образовательная технология» на основании технологической базы университетской системы интегрированного профессионального образования инвалидов по слуху.

4. Перечислите требования к специальным образовательным технологиям при высшем образовании инвалидов.

5. Назовите круг задач, обеспечивающийся реабилитационно - образовательными технологиями.

6.Технологический процесс: сущность и содержание.

7.Сущность и основные характеристики технологического процесса. Структура и содержание технологического процесса. Его основные этапы, существенные признаки. Признаки социальной технологии.

8.Инструментарий технологий социальной адаптации

9.Нормативная регуляция поведения.

10.Традиции и ритуал как способ регуляции поведения.

Тестовые задания

1.Проектируя реабилитационную среду для инвалидов, при отборе методов поддержки студентов-инвалидов, следует отбирать прежде всего те методы, которые:

а) учат студентов-инвалидов принимать верные решения самостоятельно

б) максимально решают проблемы студентов-инвалидов

в) учитывают интересы родственников студента - инвалида и его ближайшего окружения

г) учитывают сложившиеся отношения в семье студента-инвалида

2.Учебное заведение общего назначения в случае обучения в нем студентов с ОВЗ должно выступать в качестве:

а) реабилитационно - образовательной педагогической системы

б) социально-реабилитационной педагогической системы

в) профессионально-образовательной педагогической системы

г) двойственной социально-образовательной педагогической системы

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Лекция-дискуссия **по теме Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.**

1.Существуют ли у лиц с ограниченными возможностями здоровья барьеры, препятствующие свободному выбору формы обучения и учебного учреждения?

2.Какие меры необходимо предпринять для устранения барьеров среды при осуществлении высшего образования?

3. Совокупность каких факторов предполагает политика доступности высшего образования на этапе поступления в вузы?

4.Перспективы внедрения инклюзивного образования в РФ.

5.Какая образовательная среда должна соответствовать разнообразию потребностей учащихся с ограниченными возможностями здоровья?

6.Какие технические средства обучения и технологии используются при обучении инвалидов?

7.Какая проблема приобретает особую актуальность при дистанционном обучении инвалидов?

8. В чем основная специфика образовательного процесса инвалидов по зрению?

9. Почему интегрированный образования инвалидов по зрению в школах рассматривается как потенциал для обучения в вузах?

10. Как решается вопрос обеспечения доступа к необходимой информации для незрячих и слабовидящих студентов?

11. Что чаще всего приводит к невозможности обеспечить студентов с нарушениями зрения необходимой литературой?

12. С помощью чего решается проблема информационного обмена, связанная с предоставлением результатов труда студентов-инвалидов по зрению

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Социально - педагогическое сопровождение студента с ОВЗ в образовательном учреждении высшего образования.

2.Психолого-педагогическое сопровождение на этапе профессионального обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

3.Информирование и консультирование инвалидов по вопросам направлений профессионального образования и условий обучения.

4.Психологическая диагностика и беседа.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Разработать программу работы структурного подразделения, ответственного за реализацию инклюзивного образования в вузе.

Контрольные вопросы:

1. Необходимые условия удовлетворения особых образовательных потребностей студентов с нарушениями слуха в образовательном процессе вуза.

2. Необходимые условия удовлетворения особых образовательных потребностей студентов с нарушениями зрения в образовательном процессе вуза.
3. Необходимые условия удовлетворения особых образовательных потребностей студентов с нарушениями опорно-двигательного

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1.На современном этапе развития системы высшего профессионального образования людей с ОВЗ возникла новая интегральная форма обучения людей с ОВЗ:

а) обучение с применением информационно - коммуникативных, дистанционных технологий

б) обучение студентов-инвалидов в смешанной группе

в) обучение студентов-инвалидов в специальной группе, созданной в вузе

г) инклюзивное образование

2.Новой интегральной формой обучения людей с ОВЗ является обучение

а) с применением информационно - коммуникативных, дистанционных технологий

б) с применением специализированных учебно - методических пособий

в) с введением обязательного комплекса: «школа – вуз»

г) с созданием специальных групп для студентов с ОВЗ в условиях вуза

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные

выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

УК ОС -5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	Факультативно	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества во взаимодействии с социальными группами, общностями и индивидами, учитывая особенности людей с ограниченными возможностями здоровья

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС -5 способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества во взаимодействии с социальными группами, общностями и индивидами, учитывая особенности людей с ограниченными возможностями здоровья	Демонстрирует понимание потенциально уязвимых социальных групп и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций	Различает потенциально уязвимые группы, требующие проявления толерантности, в частности, лица с ОВЗ.	Опрос/Устное собеседование Дискуссии. Доклад/Сообщение. Эссе. Тестирование по основным категориям и понятиям Зачет

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Естественнонаучные подходы к пониманию адаптации инвалидов.
2. Психологический подход к пониманию адаптации инвалидов.
3. Эволюционно-исторический подход к пониманию адаптации инвалидов.
4. Социологический подход к пониманию адаптации инвалидов.
5. Этапы социальной адаптации инвалидов.
6. Факторы социальной адаптации инвалидов.
7. Виды и формы социальной адаптации инвалидов.
8. Механизмы социальной адаптации инвалидов.
9. Функции социальной адаптации инвалидов.
10. Социальная адаптация как механизм социализации.
11. Проблемы и трудности социальной адаптации инвалидов в России.
12. Понятие трудовой адаптации инвалидов.
13. Уровни государственной поддержки граждан в процессе социальной адаптации инвалидов. Этапы трудовой адаптации инвалидов. Механизмы трудовой адаптации инвалидов. Факторы трудовой адаптации инвалидов.
14. Специфика трудовой адаптации инвалидов в российских организациях и на предприятиях.
15. Роль руководителя в процессе трудовой адаптации инвалидов.
16. Особенности адаптации инвалидов руководителей.

17. Особенности адаптации инвалидов молодых специалистов.

Типовые практико - ориентированные задания

Задание 1. Составление электронного паспорта доступности вуза Наличие состояния доступности учебного корпуса или общежития, и дополнительно по пути движения к ним – через другие части здания и прилегающего к нему участка (территории) на сайте «РАНХиГ» г. Балаково на печатных носителях.

Задание 2.Определите и перечислите критерии доступности.

Доступность инвалидов к физической окружающей среде, в которой они будут обучаться, жить и принимать участие в социальной жизни учебного заведения доступности по степени значимости.

Задание 3. Назовите самые распространенные трудности, встречающихся у инвалидов по зрению на этапе адаптации в вузе.

Задание 4. Перечислите факторы, облегчающие процесс адаптации студентов-инвалидов по зрению в вузе.

Задание 5.Исследователи выделили основные группы проблем, возникающие у преподавателей, работающих в группах слабослышащих студентов в период их социальной адаптации в условиях технического вуза обычного типа. Подумайте, будут ли такие группы проблем возникать в условиях гуманитарного вуза? Какие еще проблемы могут, по – Вашему мнению, возникнуть в условиях гуманитарного вуза?

Шкала оценивания

Таблица 2

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Оценка (баллы)**
Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса. Психологические механизмы адаптации. Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса. Сущность и назначение социально - психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ. Технологический процесс: сущность и содержание. Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.	Различает потенциально уязвимые группы, требующие проявления толерантности, в частности, лица с ОВЗ.	Демонстрирует понимание потенциально уязвимых социальных групп и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций	**Зачтено**
		В достаточном объеме демонстрирует способность понимать проблемы потенциально уязвимых социальных групп и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций.	**Зачтено**
		Демонстрирует фрагментарные способности понимать потенциально уязвимые социальные группы и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций.	**Зачтено**
		Отсутствуют способности понимать проблемы потенциально уязвимых социальных групп и предлагать решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций.	**Не зачтено**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для зачета.

1) **Теоретический вопрос:** Эволюционно-исторический подход к пониманию адаптации инвалидов.
2) **Вопросы на выбор правильного варианта ответа (тесты).**

1. Адаптация - это:
а) приспособление студента к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям учебной деятельности;
б) взаимное приспособление студента и организации путем постепенной врабатываемости в новых условиях;
в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;
д) ответы «а» и «г»
2. Социализация – это …
а) процесс усвоения личностью конвенциональных норм группы;
б) приобретение в процессе воспитания социально-значимых свойств личности;
в) двусторонний процесс, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, активное воспроизводство индивидом системы социальных связей и отношений за счет активной деятельности, активного включения в социальную среду;
г) приспособление личности к изменениям социальной среды через овладение ею новыми социальными ролями.
3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?
а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;
б) приспособление к относительно новому социуму;
в) усвоение роли и организационного статуса студента в структуре ВУЗа;
г) полное и успешное овладение новой ролью, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
д) адаптация к учебной деятельности на уровне организма студента как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния
4. Выделите ключевой элемент адаптации:
а) знакомство непосредственно с учебным местом;
б) знакомство с учреждением;
в) налаживание внешних коммуникаций;
г) снижение конфликтности
5. Для ускорения процесса адаптации студенту необходимо:
а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;
б) познакомить его со спецификой ВУЗа;
в) постоянно контролировать его учебу и давать оценки и советы;
г) изолировать его от влияния недобросовестных студентов;
д) не вмешиваться в процесс адаптации нового студента
6. Какие виды адаптации выделяют ученые?
а) первичная, вторичная, функциональная;
б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;
в) скрытая, явная, фрикционная;
г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;
д) экономическая, социальная, политическая
7. С какого процесса начинается адаптация студента в ВУЗе?

а) приспособления;
б) ориентации;
в) идентификации;
г) стереотипизации;
д) аккредитации

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Социально - психологическая адаптация лиц с ограниченными возможностями здоровья» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем*:*

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в

изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации,

формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Социальная адаптация» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной

литературы по дисциплине;

- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Таблица 3.

Содержание самостоятельной работы по темам дисциплины

Тема	Виды самостоятельной работы
Теоретические подходы к изучению адаптационного процесса.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению, написание сообщения.
Психологические механизмы адаптации.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению, разработка доклада-презентации, решение задач.
Факторы, определяющие эффективность адаптационного процесса.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению; выполнение тестов, решение задач.
Сущность и назначение социально - психологической адаптации инвалидов и лиц с ОВЗ.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению; подготовка сообщения.
Технологический процесс: сущность и содержание.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению; подготовка сообщения; решение задач.
Адаптивные процессы в социальной работе с инвалидами и лицами с ОВЗ и методика их регулирования.	Формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной учебной литературы, обзора интернет-сайтов; подготовка к практическому занятию по вопросам для устного опроса и к обсуждению, написание сообщения.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Психологический подход к пониманию адаптации инвалидов.
2. Эволюционно-исторический подход к пониманию адаптации инвалидов.
3. Социологический подход к пониманию адаптации инвалидов.
4. Соотношение понятий «адаптация» и «социальная адаптация».
5. Соотношение понятий «социализация» и «социальная адаптация».
6. Этапы социальной адаптации инвалидов.
7. Факторы социальной адаптации инвалидов.
8. Виды и формы социальной адаптации инвалидов.
9. Механизмы социальной адаптации инвалидов.
10. Функции социальной адаптации инвалидов.
11. Социальная адаптация как механизм социализации.
12. Государство как субъект механизма социальной адаптации инвалидов.

13. Особенности места и роли российского государства в процессе социальной адаптации инвалидов.
14. Проблемы и трудности социальной адаптации инвалидов в России.
15. Понятие трудовой адаптации инвалидов.
16. Уровни государственной поддержки граждан в процессе социальной адаптации инвалидов.
17. Соотношение понятий «социальная адаптация» и «трудовая адаптация».
18. Этапы трудовой адаптации инвалидов.
19. Механизмы трудовой адаптации инвалидов.
20. Факторы трудовой адаптации инвалидов.
21. Специфика трудовой адаптации инвалидов в российских организациях и на предприятиях.
22. Роль руководителя в процессе трудовой адаптации инвалидов.
23. Особенности адаптации инвалидов руководителей.
24. Особенности адаптации инвалидов молодых специалистов.
25. Социальная адаптация в условиях финансового кризиса.
26. Понятие «инклюзивное обучение» и его составляющие.
27. Особые образовательные потребности студентов с нарушениями слуха.
28. Особые образовательные потребности студентов с нарушениями зрения.
29. Особые образовательные потребности студентов с нарушениями опорно - двигательного аппарата.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- коллоквиум;
- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах

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

6.1. Основная литература

Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [Электронный ресурс]/ О.В. Кузнецова [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2013. - 216 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21191.- ЭБС «IPRbooks»

Взрослые с ментальными проблемами в России: по следам Конвенции о правах инвалидов [Электронный ресурс]/ И.В. Ларикова [и др.]. -Электрон. текстовые данные. - М.: Теревинф, 2015. - 224 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/46067.— ЭБС «IPRbooks»

Жигарева Н.П. Комплексная реабилитация инвалидов в учреждениях социальной защиты [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Жигарева Н.П. - Электрон. текстовые данные.- М.: Дашков и К, 2014.— 216 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10933. - ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

Архитектурно-строительное проектирование. Обеспечение доступной среды жизнедеятельности для инвалидов и других маломобильных групп населения [Электронный ресурс]: сборник нормативных актов и документов/ - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.- 487 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30227.— ЭБС «IPRbooks»

Карцева Л.В. Психология и педагогика социальной работы с семьей [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Карцева Л.В.- Электрон. текстовые данные. - М.: Дашков и К, 2013.— 224 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10956. - ЭБС «IPRbooks»

Шашкова О.В. Инвалидность. Порядок признания, льготы, компенсации, социальная защита [Электронный ресурс] /Шашкова О.В. - Электрон. текстовые данные. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. - 93 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19221 - ЭБС «IPRbooks»

6.3. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации: (принята всенародным голосованием 12. 12. 1993) в ред. №2 от 30 дек. 2008 г. // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445; Рос. Газ. 2009. 21 янв.

Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. Закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ в ред. От 23 апреля 2012 г. // СЗ РФ. 2002, № 1, (ч. 1), ст. 3.; Рос. Газ. 2001. 03 дек.

Конвенция ООН «О правах инвалидов» [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" [Электронный ресурс] Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«Об опыте работы вузов России по обеспечению доступности высшего профессионального образования для инвалидов» [Электронный ресурс] Решение коллегии Министерства образования от 15 мая 2001 г. № 10. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«О совершенствовании профессионального образования инвалидов» [Электронный ресурс] Приказ Министерства образования РФ от 12 ноября 2003 г. № 4206. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу о гражданах с ограниченными возможностями здоровья» Федеральный закон от 30 июня 2007 г.№ 120-ФЗ [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры на 2015/2016 учебный год» [Электронный ресурс] Приказ Министерства образования и науки от 28 июля 2014 года №839 (Зарегистрирован в Минюсте России 25.08.2014 №33799) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

Письмо Федерального агентства по образованию от 23 марта 2009 г. № 491/12-16«О формировании качественной государственной политики в отношении инвалидов и решении проблем их интеграции в общество». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 №31402) Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

«О приеме на обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья». [Электронный ресурс] Письмо от 16 апреля 2015 г. № 01-50-174/07-1968.[Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

ГОСТР 52872-12 Требования доступности для инвалидов по зрению. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://standartgost.ru/g/%D0%93%D0%9E%D0%A1%D0%A2_%D0%A0_52872-2012

Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса"(утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн) - Режим доступа: http://base.garant.ru/.

Нормативные акты целесообразно использовать из системы «Гарант» с дополнениями и изменениями на день обращения к их текстам

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Гарант - http://base.garant.ru/.

Ахпашева И.Б. Дидактический принцип доступности как основа формирования информационно-коммуникационной компетентности лиц с инвалидностью по зрению // Психолого-педагогические основы обучения студентов с ОВЗ в вузе / под ред. Б.Б. Айсмонтаса: хрестоматия для преподавателей сферы высшего профессионального образования, работающих со студентами с ОВЗ. – М.: МГППУ, 2013. – С. 105-111. [Электронный ресурс] . – URL: http://umcvpo.ru/node/83.

Комаров И.Б. Управляющий делами РООИ «Стратегия» [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://ooi.ru/c_remote_education.html

Методические рекомендации по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса. Утверждены Заместителем министра образования Российской Федерации Климовым А.А.АК-44/05вн от 08.04.2014 [Электронный ресурс]. - URL:http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=159405&req=doc.

Мартынова Е. А. К вопросу о внесении в Федеральные государственные образовательные стандарты профессионального образования изменений, направленных на обеспечение инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом Федерального закона «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. // URL: http :// www . science - education. ru /110-9867.

Образование и инвалиды. [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://obrazovanie.perspektiva-inva.ru.

Путь к независимой жизни [Электронный ресурс] / Режим доступа: www.wil.ru.

Психолого-педагогические основы обучения студентов с ОВЗ в вузе / под ред. Б.Б. Айсмонтаса: учеб. пособие для преподавателей сферы высшего профессионального образования, работающих со студентами с ОВЗ. – М.: МГППУ, 2013. – 196 с. [Электронный ресурс]. – URL:http://umcvpo.ru/node/84 9.Романенкова Д.Ф. Особенности реализации профессиональных образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий с учетом условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья// Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. [Электронный ресурс]. -URL: www.science-education.ru/110-9841.

Станевский А.Г. О деятельности Головного учебно-исследовательского и методического центра профессиональной реабилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов по слуху) МГТУ имени Н.Э.Баумана // Российский союз ректоров. – URL : http :// rsr - online . ru / o _ commicii 6. php

Симановский А.Э. Использование дистанционных технологий для обучения студентов-инвалидов //Ярославский педагогический вестник. – 2012. - №4. – Том II (Психолого-педагогические науки). С. 238-240. [Электронный ресурс]. – URL: http://vestnik.yspu.org/releases/2012_4pp/45.pdf .

6.5. Иные источники отсутствуют

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра государственного управления и права
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
государственного управления и права
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.23 Основы российской государственности
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного управления и права Крахмалов А.Н.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

И.о. заведующего кафедрой
государственного управления и права канд. экон. наук Солдаткин А.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 17
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 28
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 28
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…… 28
   6.3. Нормативно правовые документы…… 28
   6.4. Интернет-ресурсы 28
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 28

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

1.1. Дисциплина Б1.В.03 «Основы российской государственности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1	Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-5.1	**на уровне знаний:** - фундаментальные достижения, изобретения, открытия и свершения, связанные с развитием русской земли и российской цивилизации, представлять их в актуальной и значимой перспективе; - особенности современной политической организации российского общества, каузальную природу и специфику его актуальной трансформации, ценностное обеспечение традиционных институциональных решений и особую поливариантность взаимоотношений российского государства и общества в федеративном измерении; - фундаментальные ценностные принципы российской цивилизации (такие как многообразие, суверенность, согласие, доверие и созидание), а также перспективные ценностные ориентиры российского цивилизационного развития (такие как стабильность, миссия, ответственность и справедливость.

		на уровне умений: - адекватно воспринимать актуальные социальные и культурные различий, уважительно и бережно относиться к историческому наследию и культурным традициям; - находить и использовать необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп; -проявлять в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира;
		на **уровне навыков:** - навыками осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции; - навыками аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера; - развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины: **2з.е.:** (72 часа - в академических часах / 54 часов - в астрономических часах).

По очно-заочной, заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 54 / в астрономических часах – 40,5; на самостоятельную работу: в академических часах – 14, в астрономических часах– 10,5.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.23 «Основы российской государственности»** относиться к обязательной части ОП ВО.

Дисциплина **Б1.О.23 «Основы российской государственности»** изучается **на очно-заочной, заочной форме обучения** - на 1 курсе, 1 семестре.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	
1	Что такое Россия	12	2	-	6		4	Д,О,КЗ
2	Российское государство-цивилизация	12	4	-	4		4	Д,О,КЗ
3	Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	16	4	-	10		2	Д,О,КЗ,ДИ

№ 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		
4	Политическое устройство России	14	4	-	6		4	Д,О,КЗ
5	Вызовы будущего и развитие страны	16	4	-	10		2	Д,О,КЗ,ДИ
	Промежуточная аттестация	**4**		**-**	**-**	**4**		**зачет**
	Всего академических часах	**72**	**18**		**36**	**4**	**14**	
	Всего астрономических часах	**108**	**10,5**		**10,5**	**10,5**	**76,5**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: *опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), деловая игра (ДИ).*

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Что такое Россия	12	2	-	6		4	Д,О,КЗ
2	Российское государство-цивилизация	12	4	-	4		4	Д,О,КЗ
3	Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации	16	4	-	10		2	Д,О,КЗ,ДИ
4	Политическое устройство России	14	4	-	6		4	Д,О,КЗ
5	Вызовы будущего и развитие страны	16	4	-	10		2	Д,О,КЗ,ДИ
	Промежуточная аттестация	**4**		**-**	**-**	**4**		**зачет**
	Всего академических часах	**72**	**18**		**36**	**4**	**14**	
	Всего астрономических часах	**108**	**10,5**		**10,5**	**10,5**	**76,5**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: *опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), деловая игра (ДИ).*

Содержание тем дисциплины

Раздел 1 - Что такое Россия

Основным содержанием первого раздела дисциплины является комплексное и системное представление России как страны и государства, призванное, во многом, познакомить студентов с собственным отечеством как через различные познавательные нарративы, так и через яркие образы, призванные заинтересовать аудиторию и отразить воспитательный и просветительский аспекты преподаваемой дисциплины.

С методической и содержательной точки зрения это предусматривает

ознакомление студентов не только с общими природно-географическими или социально-политическими характеристиками современной России, но и вовлечение их в обсуждение наиболее интересных и характерных её особенностей, таких, как:

1) беспрецедентная территориальная протяженность: 17 млн квадратных километров, 11 часовых зон, от 4 климатических поясов до 16 климатических зон (по Кёппену);

2) исключительное природное богатство: 1-е место по запасам алмазов, асбеста, природного газа, 1-е место по добыче палладия, экспорту пшеницы и минеральных удобрений, крупнейшее по объему воды пресноводное озеро и т.д.;

3) федеративное и этнонациональное разнообразие, определяющее конституционную новеллу многонационального российского народа, - согласно официальным данным, в России проживает более 190 народов, использующих порядка 300 языков и диалектов, в состав страны входит 89 регионов;

4) широкая номенклатура развитого предпринимательства – российские компании являются мировыми лидерами в области телекоммуникационных технологий (Яндекс, Касперский), энергетики (Газпром, Лукойл), металлургии (Норникель, Русал), финансового дела (Сбербанк), железнодорожного (РЖД) и авиатранспорта (Аэрофлот), производства вооружений (Алмаз-Антей);

5) выдающиеся сооружения и объекты инфраструктуры: Саяно-Шушенская ГЭС, Лахта-центр, Семь Сестер (сталинские высотки), метрополитен (Москва, Санкт-Петербург), восстановленный Грозный, мосты Владивостока и пр.

Обращение к этим особенностям позволит сформировать у обучающихся представление о России не только через обращение к собственной «малой родине» (родному населенному пункту или региону), но и через знакомство с другими частями страны.

Следующим содержательным элементом первого раздела является погружение студентов в многонациональную российскую культуру. Обращаясь к молодежной аудитории, это важно делать не только через обращение к исторически обусловленному разнообразию субъектов федерации, языков и религий (о котором уже шла речь ранее), но и к современному искусству: литературе, кинематографу, музыке. В этом отношении вполне реалистично представлять различные знаки и символы - к примеру, гербы важнейших городов страны (Владимира, Великого Новгорода, Санкт-Петербурга, Пскова, Рязани, Ярославля), - в актуальном игровом формате, связывая эти символы с той ролью, которую они сыграли в истории страны. Затем можно перейти к представлению того, как формировалась единая российская культура, по мере расширения страны вбиравшая в себя новые народы, их культуру и религиозные традиции, - от Старой Ладоги и Новгорода, Владимира и Ростова к Казани и Перми, от Тобольска и Тюмени к Якутску и Улан-Удэ, от Таганрога к Дербенту и Владикавказу.

Далее в представлении раздела можно перейти к современному социально-экономическому развитию страны и, в частности, хозяйственной специализации российских регионов. Важно рассказать (с сопроводительным мультимедийным материалом) как богатые добывающие регионы Сибири (Ханты-Мансийский и Ямало-Ненецкий автономные округа) или русское Черноземье (Белгород, Воронеж), так и северные порты (Мурманск, Архангельск), промышленные центры Урала (Екатеринбург, Челябинск) или туристический черноморский Юг. Важно не только рассказать о роли этих экономических кластеров, но и представить эту роль в общероссийском контексте, обозначив, как связаны между собой различные отрасли, различные города и регионы.

Вторым крупным содержательным блоком просветительского характера, включенным в этот раздел дисциплины, является представление выдающихся героев российской истории, причем связанных не только с общегосударственным развитием, но и с региональным срезом (в зависимости от вуза, на базе которого читается курс), а также спецификой направления подготовки (в рамках учебного плана которого читается курс).

При этом представление героев производится в рамках четырех различных сегментов: выдающиеся политические и государственные деятели (а), выдающиеся ученые (б), выдающиеся деятели культуры (в) и выдающиеся образцы служения и самопожертвования во имя Родины (г). К примеру, в Дагестане по этим сегментам в список героев могут быть добавлены: род Тарковских (а), Амир Амаев (б), Расул Гамзатов (в), Магомед Нурбагандов (г), а в Приморском крае – Юрий Скоков (а), Игорь Тамм (б), семья Лагутенко (в), Владимир Баньковский (г). Для вовлечения аудитории в конструктивный диалог с преподавателем необхдимо внимание к актуальным и современным героям – при безусловном подчеркивании значимости подвигов и свершений прошлого.

Заключительной частью первого раздела УМК является презентация ключевых испытаний, пережитых Россией, и побед, одержанных российским народом в ходе этих испытаний и отразившихся в актуальной повседневности страны. Эти испытания и победы могут иметь как исторические, так и географические (природные катастрофы и стихийные бедствия) причины, а также региональное и даже местное измерение в дополнение к общероссийскому перечню. Более того, эти испытания могут иметь как дискретный характер (вторжение Наполеона, Крымская война), так и объективно-перманентный (климатические трудности, демографические шоки). Для достижения самой цели внедрения учебного курса «Основы российской государственности» важно, с одной стороны, познакомить обучающихся с непростыми обстоятельствами развития страны, а с другой, через представление успешного разрешения стоявших проблем и неизменного адаптивного преодоления таковых со стороны различных форм организации российского государства сохранить у обучающихся оптимистичное и проактивное отношение к актуальным и перспективным вызовам.

Лекция 1

В рамках лекции необходимо не только начать содержательную работу по соответствующему разделу учебно-методического комплекса, но и в целом познакомить студентов со структурной дисциплины, её целью и задачами. При этом представление дисциплины должно заключаться в подчеркивании как её академического характера, так и объективно наличествующих воспитательной и просветительской составляющих; преподавателям не следует избегать открытого и честного разговора со студентами по поводу таких составляющих. Напротив, необходимо подчеркнуть внимание университета и академического сообщества к системной общегуманитарной подготовке обучающихся, развитию чувств гражданственности, стимулированию различных форм мобильности (академической, трудовой, рекреационной).

В содержательной части важно начать с последовательного (конкретная структура остается на усмотрение преподавательского состава) рассказа о ключевых особенностях России, сопровождая это повествование дополнительным мультимедийным материалом (от инфографики до видеороликов). Представление особенностей должно подводить аудиторное обсуждение к подчеркиванию системного характера деятельности по сохранению и воспроизводству российской государственности, многоукладного характера её культуры и неизбывного разнообразия общественных отношений, проистекающих из размеров и значения страны. Важно, что обманчиво уязвимые нарративы, к примеру, о разнообразии российских природных богатств, станут куда более объемными и воспринимаемыми аудиторией, если будут связаны с конкретными человеческими судьбами, с одной стороны, и с бытовым, повседневным значением обладания такими богатствами. Недостаточно просто рассказать о том, что Байкал – глубочайшее пресное озеро на планете, хранящее почти пятую долю мировых запасов озерной питьевой воды; важно сравнить преимущества, которые дает обладание Байкалом, с объективным дефицитом пресной воды во многих странах мира, а также представить научные экспедиции, связанные с озером, существующие в районе Байкала природные заповедники и жизнь людей, связанных с озером.

Таким образом, и природные, и исторические, и любые другие характерные обстоятельства необходимо представлять в актуальной общественной перспективе. Беспрецедентную территориальную протяженность, к примеру, важно представить в динамичном режиме, формируя у обучающихся понимание того, как и в связи с чем менялись границы российского государства, с чем было связано освоение географических и пространственных рубежей. Это можно сделать через ведущие товарные группы российского экспорта (от пушнины и пеньки до пшеницы и нефти), можно через историю столкновения (пересечения) естественного ареала российского цивилизационного развития с другими культурами евразийского континента – шведами, поляками, монголами, турками и т.д.

В развитие таких тем лекция может ввести студентов в широкий дискурс достижений, открытий и свершений, сделанных российским народом и его выдающимися представителями. При этом важно подчеркнуть факт происхождения таких представителей из самых разных слоев российского общества, разных частей страны, разных культур, народов и религий, - равно как и общемировое значение отечественной культуры, науки и искусства. В значительной степени, презентацию указанных достижений важно не только связать с глобальными трендами и особенностями различных исторических периодов (Средневековья, Ренессанса, Нового времени), но и с существованием передовых сообществ (исследовательских школ, архитектурных стилей, музыкальных направлений, течений мысли) внутри самой России.

Повествование о конкретных персоналиях («подвигах и героях») в следующем сегменте лекции должно опираться на четырехзвенную структуру, предлагающую возможность серьезно обновить представления современников о характере российских побед и расширяя их палитру за счет выдающихся мирных «столпов», а не только военных деятелей, солдат и полководцев. В рамках первого из таких звеньев должны быть представлены герои-«благодетели» - выдающиеся деятели в области политики и государственного управления, способствовавшие социальному прогрессу и развитию России: великие реформаторы, общественные деятели и т.д. Критически важно, чтобы в рамках этого звена плеяду героев составляли не только и не столько монархи, правители и иные руководители государства (о которых более чем достаточно рассказывается и в более традиционных учебных курсах), но и недооцениваемые фигуры наподобие министров, дипломатов, организаторов образования и пр.

Второе звено в представлении героев должны составлять выдающиеся исследователи и первооткрыватели из мира науки, причем, как и в прочих случаях, важно знакомить студентов не только с героями общероссийского прошлого, но и с выдающимися деятелями их локального настоящего. Наряду с Иваном Павловым или Львом Ландау можно знакомить обучающихся с Иваном Сытиным (недооцененное прошлое, особо значимое, к примеру, для Костромы) или Николаем Кузнецовым (актуальное настоящее – выдающийся современный ученый).

Третье звено составляют выдающиеся деятели культуры и искусства: на них распространяются те же пожелания, что в отношении научных гениев. К вкладу Толстого и Достоевского приковано, подчас, чересчур много внимания, хотя и Тургенев, и Чехов, и Довлатов интересны и важны для понимания российской цивилизации. Наряду с Чайковским и Глинкой важно ориентироваться и в современной отечественной музыке, наряду с Васнецовым и Репиным важно раскрыть и иные фигуры – от Ивана Крамского до Дмитрия Маркова.

Наконец, последнее и одновременное наиболее «каноничное» звено героического пантеона составляют деятели-«мученики», положившие (не обязательно в буквальном смысле) жизнь во славу и честь отечества. Опять-таки здесь важно рассматривать не только героев далекого прошлого (таких, как Иван Сусанин), но и важных деятелей современности (Нурбагандов).

Последний блок лекции может составить игровое обращение к презентации

ключевых символов России – как официальных, так и неофициальных. Преподаватели могут представить яркую справку о том, как выбирались и формировались эти символы, на что они похожи и чем отличаются от смежных знаков. Символическая презентация может касаться также и регионального, и местного уровня государственности, где встречаются крайне интересные и поучительные сюжеты (герб Иркутска, к примеру). Важно продемонстрировать и то, как связаны между собой векторы позитивной внутренней репрезентации традиционных исторических символов России и негативных внешних инициатив (условной «русофобии») в отношении тех же символов.

Раздел 2 - Российское государство-цивилизация

Содержание данного раздела представляет собой два смежных повествовательных вектора: с одной стороны, обучающимся необходимо представить цивилизационный подход (как дискуссионное, но, вместе с тем, обоснованное, фундированное и перспективное направление мысли), с другой, связать российскую историю (в т.ч. новейший её период) с этим подходом.

Представление самого подхода в теоретико-методологической перспективе означает знакомство не только с общим писанием проблем и вопросов, разрабатываемых цивилизационистами, но с конкретными российскими авторами и мыслителями, их академическим и государственным служением, а также идейным и культурным наследием. Безусловной актуальностью обладает и раскрытие исследовательских подходов, полемизировавших или полемизирующих с цивилизационным: это позволит отразить в преподавании ту часть связанных с дисциплиной задач, которые направлены на формирование у студентов навыков самостоятельного критического мышления.

В этой связи работа в рамках лекционной аудиторной нагрузки должна включать в себя следующие элементы:

- определение цивилизационного подхода и его базовых категорий (цивилизация, прогресс, стадии развития, цикличность, «столкновение цивилизаций», многополярность, детерминизм, релятивизм, глобализация, «евразийство»);
- обращение к ключевым фигурам мирового и российского цивилизационизма без обращения к идее стадиального детерминизма (А.С. Хомяков, Н.Я. Данилевский, К.Н. Леонтьев, В.И. Ламанский, П.Н. Савицкий, Л.Н. Гумилев, А.С. Панарин, В.Л. Цымбурский, А.В. Коротаев, Ф. Гизо, А. Тойнби, О. Шпенглер, Ф. Конечный, С. Хантингтон, У. Макнил и др.);
- представление конкурирующих научных парадигм – формационного подхода, национализма, социального конструкционизма;

обсуждение возможного соотношения «национального государства», «государства-нации» и «государства-цивилизации» (предполагаемые характерные черты последнего - обращенность вовне, естественность возникновения и развития, ценностная устойчивость, политическое влияние, длительная история, возможность динамической адаптации к разным условиям международных отношений и мировой политики).

При этом каждый из этих элементов может и должен получить актуальное политическое звучание – как в плане «каузального заземления», т.е. выявления причинно-следственных связей, объясняющих генезис, становление и популярность того или иного подхода или автора, так и в плане влияния на практику политических и государственных решений. Фактически, можно представить идеологическую компоненту различных концепций, их потенциальное влияние на самоопределение граждан и, в целом, их мировоззрение. Причем сделать это можно не только в пределах рассказа о российской цивилизации как таковой, но и в рамках обсуждения других цивилизационных сообществ.

Репрезентация российской цивилизации и её современного состояния должна вбирать в себя два магистральных вектора:

1) представление ценностных принципов (констант) российской цивилизации и российского общества – единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и

сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие;

2) представление историко-политических оснований российской цивилизаций в виде таких течений мысли, как консерватизм, коммунитаризм, солидаризм и космизм; безусловно важным является и обращение к русской религиозной философии.

Заключительная часть, связанная с этими векторами, будет логичным переходом к следующему разделу дисциплины.

Лекция 1

В рамках первой лекции данного раздела критически важно обратить внимание на то, что цивилизационный подход, безусловно обладающий как недостатками, так и преимуществами, в целом представляет весьма интересную оптику для социально-политических исследований и небезынтересную альтернативу более распространенной теории национализма (Э. Геллнер, Б. Андерсон, В. Тишков, А. Миллер) или социальному конструкционизму (П. Бергер, Т. Лукман, Э. Паин), а также сохраняющему популярность в постсоциалистических странах формационному подходу.

Возможно, стоит начать не только с общей теории цивилизационизма или ключевых определений, а с персоналий, - отталкиваясь от конкретных биографий и концепций, представление цивилизационного подхода можно сделать более интересным для современных обучающихся. Кроме того, перечисление авторов и ознакомление с ними создаст корректное с академической точки зрения представление о том, что цивилизационизм не является «тупиковой ветвью» общественно-политической мысли и разрабатывался как в развитых странах Старого Света, так и в других государствах. Важно определить ключевые принципы цивилизации (длительное историческое развитие, преемственная целостность политической и моральной философии, значительное культурное и социально-экономическое влияние, отдельные системы мировоззрений), основания цивилизационного размежевания (военные, географические, религиозные и пр.), различные исторические формы существования цивилизаций (от рабовладельческих империй до современных федераций).

Немаловажно познакомить обучающихся и с взглядами цивилизационного подхода на такие злободневные (обладающие как теоретической, так и прикладной актуальностью) сюжеты, как стадии развития человеческих сообществ, потенциальная цикличность такого развития, а также проблемное отношение цивилизационизма к категориям детерминизма и прогресса. Возможно представить и специфическое деление цивилизационистов, представив не только изначальные авторские концепции Данилевского или Тойнби, но и более поздние разработки Савицкого и Гумилева («евразийство»), Цымбурского («остров Россия»), У. Макнила («восхождение Запада») и С. Хантингтона («столкновение цивилизаций»). Важно не избегать и потенциального обсуждения соотношения «национального государства», «государства-нации» и «государства-цивилизации» (предполагаемые характерные черты последнего - обращенность вовне, естественность возникновения и развития, ценностная устойчивость, политическое влияние, длительная история, возможность динамической адаптации к разным условиям международных отношений и мировой политики).

Лекция 2

Вторая лекция раздела должна развивать теоретические и исторические допущения, сделанные в рамках предыдущих занятий, в сугубо прикладной плоскости, представляя собой знакомство студентов, в первую очередь, с российской цивилизацией, но, в дополнение к этому, и с другими цивилизационными проектами современности (китайским, индийским, персидско-иранским, тюркским, иберoамериканским и пр.).

Такое знакомство, безусловно, должно быть богато фундировано актуальным политическим материалом, представляя собой введение в практику цивилизационистики по целому ряду направлений, к примеру, таким как:

- цивилизационный генезис, соответствующие интеграционные проекты и аккультурационные практики (гражданская идентичность, государственный патриотизм,

формирование институтов социализации и соответствующей политики памяти);

- политико-философское сопровождение цивилизационного развития (яркие мыслители наднациональной направленности, формирование новых конфигураций общественной морали и пр.);

- треки взаимодействия, партнерства и соперничества цивилизаций;

- эффект глобализации на цивилизационные проекты.

Переходя к представлению российской цивилизации, важно актуализировать воспитательную и просветительскую составляющую курса. В контексте уже сделанного академического задела по тому, что представляет собой Россия, необходимо представить отечественную историю как постепенное преодоление раздробленности (не только феодальной, но и, шире, родоплеменной) и переход к имперско-цивилизационному проекту, в дальнейшем превратившемуся в федеративно-цивилизационный. Важно осветить роль и миссию цивилизационного развития России, представленные в работах различных отечественных философов, историков, юристов, политиков, деятелей культуры, сконцентировавшись при этом на важнейших ценностных принципах (константах) (единство многообразия, суверенитет (сила и доверие), согласие и сотрудничество, любовь и ответственность, созидание и развитие). Кроме того, идейный фундамент лекции должны составлять не только цивилизационный подход и консервативная мысль, но и незаслуженно игнорируемые или недооцениваемые течения (коммунитаризм –Бердяев, Карсавин, Гессен; солидаризм – Гинс, Петражицкий, Хомяков; космизм – Вернадский, Циолковский, Франк), а также русская религиозная философия.

Раздел 3 - Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Раздел дисциплины, посвященный мировоззренческим вопросам, представляет собой её центральный содержательный элемент. Преподавателям необходимо, с одной стороны, ввести студентов в соответствующий академический дискурс и ознакомить их с базовыми теоретико-методологическими основаниями исследования мировоззрения, а, с другой стороны, представить результаты актуальных эмпирических исследований (соцопросов, замеров общественного мнения, интервью, лонгитюдов и пр.) по поводу мировоззренческих ориентиров современного российского общества. Естественно, оба эти вектора должны логично продолжать педагогическую траекторию, инициированную в предшествующем разделе.

В теоретико-методологической части раздела необходимо в доступной форме ознакомить обучающихся с ключевыми культурологическими и социологическими концептами, приближающими их к системному представлению о мировоззрении, - речь о таких концептах, как «культура» и «культурный код», «традиция», «ментальность» («менталитет»), «идеология» и «идентичность». После такого экскурса необходимо перейти к современным концепциям мировоззрения, представленным в трудах зарубежных и отечественных ученых, а также этот переход к педагогической практике за счет обращения к корневому для дисциплины исследовательскому проекту пятиэлементной «системной модели мировоззрения» (не только в разрезе отправных точек для формирования и динамики российского мировоззрения, но и ценностных связей и принципов, связывающих эти отправные точки между собой). При рассмотрении такой структуры мировоззрения, безусловно, необходимы определенные теоретические отступления, вводящие в академическое обсуждение такие термины, как «миф» и «псевдомиф», «ценности» и «убеждения», «проблема Другого», «иерархия потребностей».

Важно рассказать о различных компонентах мировоззрения (онтологическом, гносеологическом, антропологическом, телеологическом, аксиологическом), а также важными направлениями государственной политики в области мировоззрения – символической политикой, политикой памяти, исторической политикой, культурной и национальной политикой.

Лекция 1

Несмотря на то, что в содержательном отношении данный раздел дисциплины формально является срединным и третьим по счету, работу в его рамках также следует начинать с теоретического экскурса. Прежде, чем представлять студентам концепт «мировоззрения», лектору необходимо в доступной и игровой форме ознакомить их со смежными понятиями и категориями, начав с наиболее распространенных («культура», «традиция», «менталитет») и закачивая более узкопрофессиональными («идентичность», «Я-концепция», «культурный код»). После того, как обучающиеся окажутся погруженными в релевантное академическое обсуждение, необходимо переходить к различным концепциям мировоззрения (А.Ф. Лосев, В.К. Шрейбер, М. Кирни, Л. Апостель и пр.), раскладывающим последнее на значимые элементы и горизонты восприятия.

Следующей частью лекции должно быть обсуждение актуального российского мировоззрения, поданное через призму достоверных социологических замеров и политических исследований. Важно не обходить вниманием уязвимые места такой социологии и сохраняющиеся мировоззренческие проблемы российского общества, выражающиеся то в требовании срочного и безусловного внедрения «государственной идеологии», то в инициативах по национализации образовательной системы, то в «конструировании ощущения смысла» взамен действительного смысла (в соответствии с концепцией Виктора Франкла). Иными словами, как позитивные, так и негативные стороны современного российского мировоззрения (такие, как перенесенные «культурные» или «исторические травмы») должны быть представлены, актуализированы и заданы в качестве материала для дальнейшего осмысления и обсуждения в ходе практических занятий (семинаров).

Лекция 2

После проблемного введения в рамках первой лекции необходимо перейти к механизмам решения существующих сложностей и трудностей – вернее, тем альтернативным предложениям, которые артикулируются для такого решения. Преподавателю стоит начать с вводного представления актуальной модели пятиэлементной «системной модели мировоззрения», раскрывающей последнее с т.з. пяти отправных позиций, - человека, семьи, общества, государства и страны. Соединяя эту новеллу с представленными ранее российскими ценностными принципами (константами), важно представить актуальное мировоззрение уже не только сквозь призму социологических данных, но и в аксиологическом, ценностном ракурсе, раскрывая те связи, которые объединяют между собой различные позиции «системной модели мировоззрения».

Затем лектору следует обозначить последнее не только как систему динамичных взаимодействий (как минимум между индивидом как единственным действующим социальным актором с его окружением – это вполне можно сделать, к примеру, через полевую теорию К. Левина, исследования В.Г. Ледяева или через теорию полей Н. Флигстина и Д. Макадама), но и как сферу отношений, открытую для различных форм вмешательства и влияния. Подчеркивание этого момента означает необходимость короткого комментария по коммуникационному аспекту мировоззрения и представлению возможных смысловых искажений в этой сфере, а также знакомства с специализированной активностью государственных и политических структур в таких сферах, как:

- социализация и политическая социализация граждан;
- символическая и культурная политика;
- политика памяти и историческая политика;
- национальная политика и политика в области идентичности.

Раздел 4 - Политическое устройство России

В рамках данного раздела дисциплины необходимости произвести определенную

«сборку» или даже «ликбез» обучающихся в части их знаний и представлений об актуальной для них государственной системе России, её структурах публичной власти, их истории и современном состоянии. Желательно при этом, чтобы такой поворот в сторону практики сопровождался корректным историческим экскурсом и представлением сложной природы российской политической жизни, её многообразия и пестроты организации.

Начать следует с описания общей конфигурации российской государственности в ее текущем институциональном измерении: представить основные ветви власти, «вертикальные» уровни организации последней (федеральный, региональный и местный – не всегда только «муниципальный» - уровни), существующие практики партнерства структур публичной власти с гражданским обществом (как в части бизнеса, так и в части общественных организаций и объединений). В дальнейшем подробный разговор должен включать в себя полноценный рассказ об истории российского представительства (законодательная ветвь власти), правительства России (исполнительная ветвь власти), высших судов (судебная ветвь власти) и, конечно же, института президентства как ключевого элемента государственной организации страны. Кроме того, студентов необходимо ознакомить с современными государственными и национальными проектами, различными программами, касающимися, в первую очередь, их поколения, их будущей профессии или родного региона, - причем представить эти проекты как с точки зрения планируемых результатов, так и с точки зрения того, какие жизненные перспективы они открывают для людей, желающих работать во благо общества и страны.

Лекция 1

Вводная (в рамках данного раздела дисциплины) лекция должна, безусловно, начаться с общего экскурса в категориально-понятийный аппарат общественных наук. Углубляя уже имеющиеся у обучающихся знания, полученные на предыдущем уровне образования, необходимо представить им актуальные исследования о государстве и его структуре (не с формально-правовой, а именно с политической точки зрения), в доступной форме представить концепции политических систем и политических режимов, охарактеризовать сильные и слабые стороны как глобального «мейнстрима» социальных наук, так и российских научных школ схожего профиля. По сути, методологическое введение должно быть развенчанием определенных заблуждений о логике работы государства (например, связанных с органицизмом или рассмотрением «государства» как цельного и монолитного субъекта, своеобразного «Левиафана») и полемикой с примитивизмом и редукционизмом в этой сфере.

Далее вводная лекция должна представлять (прежде всего, с опорой на Конституцию России) основы актуальной государственно-политической организации российского общества. Важно представить такие принципиальные стороны РФ, как федеративный и республиканский характер ее организации, демократические начала и принцип «социального государства». Необходимо вернуться к новелле многонациональности в разрезе государственного суверенитета и указать на высокую несовместимость «националистических» концепций с существующей архитектурой российского государства. Также важно обратить внимание студентов на сложный, матричный характер российской политики, выражающийся, в первую очередь, в многоуровневости ее работы -обучающиеся должны представлять себе, насколько высокодинамичной является региональная и даже муниципальная политика, насколько интересным может быть сопряжение деятельности федерального центра, субъектов федерации и органов местного самоуправления.

Лекция 2

Продолжающая лекция должна подробно рассматривать конкретные ключевые элементы российской государственной организации. Вероятно, первым из них должен, по праву наибольшей значимости, являться институт президентства (как стоящий, в определенной степени, над всеми ветвями власти); при этом институт важно, с одной стороны, представить именно в политическом, а не персонифицированном, ключе, а с

другой, сохранить «человеческую» линию репрезентации. Это позволит сформировать у обучающихся менее сакрализированное, но при этом осознающее значимость соответствующей деятельности представление об институте президента. По всей видимости, наряду с представлением описанных в конституции полномочий президента необходимо раскрыть и исторические корни этого органа власти, а также охарактеризовать все три персоналии, когда-либо занимавшие пост Президента России; кроме того, нелишним будет социологический фокус, в рамках которого обучающиеся могут быть ознакомлены с тем, какие ожидания обращают в отношении кандидатом на президентский пост их собственные соотечественники (по данным социологических исследований).

Следующим содержательным элементом должна стать история российского представительства, начинающаяся с вечевых институтов в условиях феодального периода развития страны и завершающийся (через осмысление земских начал и советских практик) переходом к возрожденной Думе. Законодательная ветвь власти не должна быть представлена как чужая или даже чуждая (привнесенная извне); напротив, рассказ о современном парламентаризме должен без всяких условий касаться мотива преемственности отечественной истории и сохранения в ней определенных элементов, отражающих ценность представительства как для многонационального народа, так и для государственной власти.

История российского правительства также должна быть представлена как минимум с зарождения приказных структур, а затем, через коллегии, министерства, наркоматы и прочие временные инверсии, обращена в сторону современной организации, в т.ч. с последними инновациями в области цифровых технологий и «электронного правительства» (либо «открытости» соответствующей деятельности). То же самое касается и повествования о судебной власти: важно упомянуть ключевые исторические вехи её формирования и воспроизводства в России, отразив ценность Судебников и значимость реформ Александра II, уделив особое внимание институту «суда присяжных» и т.д.

Завершающей частью лекции должен быть рассказ о существующих государственных и национальных проектах, институте стратегического планирования, а также соответствующих приоритетах долгосрочного развития страны.

Раздел 5 - Вызовы будущего и развитие страны

Завершающий раздел дисциплины должен возвращать студентов, с одной стороны, к осознанию современных вызовов (как глобальных, стоящих перед человечеством в целом, так и цивилизационных и даже конъюнктурных, стоящих перед Россией), а с другой, к потенциальной роли самих обучающихся в ответе на такие вызовы. По этой причине через все лекционные и практические (семинарские) занятия в рамках раздела красной строкой должна проходить ценностная (воспитательная) схема:

- стабильность;
- миссия;
- ответственность;
- справедливость.

В какой-то степени любой из представляемых в рамках раздела вызовов отражает дефицит какого-либо из указанных выше ценностных ориентиров: климатические и экологические проблемы, как и имущественное неравенство, отражают несправедливость окружающего мира и отсутствие в нем достаточной солидарности, атомизация и квантификация – утрату мотива ответственности (в почти веберовском значении Beruf), технологические вызовы обозначают проблемы миссии и стабильности. Лектору важно, с одной стороны, сохранить нейтрально-просветительский тон своего повествования, но, с другой, не создать у студенческой аудитории пессимистичного чувства фатализма и неразрешимости имеющихся проблем.

В рамках лекционного блока, таким образом, разговор может вестись о сколь угодно конкретных вызовах, но при том и о неизменно общих и консолидирующих ответах, объединяющих Россию и мир в общем стремлении к светлому и гармоничному будущему для новых поколений. При этом безусловной рекомендацией для преподавателя является соотнесение обсуждения с современными документами стратегического планирования, в частности, Стратегией национальной безопасности, Стратегией научно-технологического развития и пр. При этом развивающее тезисы лекции рассмотрение потенциальных ответов на современные вызовы должно проходить в рамках серии практических занятий, раскрывающих творческий потенциал обучающихся и вовлекающий их в активное гражданское участие.

Лекция 1

В рамках лекций необходимо реализовать два ключевых вектора работы:

- представить ключевые проблемы современного мира, актуальные для Российской Федерации;

- охарактеризовать возможные изменения, реализация которых – вместе с поддержанием свойственных российскому обществу ценностных принципов – позволит стране успешно преодолеть актуальные и грядущие испытания.

К числу глобальных проблем «естественного» характера стоит отнести климатические и экологические проблемы (антропогенное изменение климата, по которому профессионалами давно выработан устойчивый консенсус), нехватка пресной воды и доступного продовольствия, а также энергетический дефицит. Важно подчеркнуть, во-первых, значимость России в решении всех этих вопросов (как минимум в силу протяженности и богатства необходимыми ресурсами), а во-вторых, альтернативный характер некоторых российских предложений и инициатив по решению существующих проблем.

Необходимо осветить и глобальные проблемы техногенного характера: неочевидные сценарии развития цифровых технологий и, в особенности, «искусственного интеллекта», цифровое неравенство и «сетевой феодализм», «надзорный капитализм» и перенасыщенное информационное пространство. Все эти новеллы, во-первых, прекрасно знакомы современным поколениям обучающихся, а во-вторых, имеют очевидное политическое и даже общепланетарное значение. Лектору необходимо представлять эти вызовы при помощи яркого мультимедийного материала, дополняющего настоящий УМК и существующие учебные пособия, а также использовать наиболее актуальную инфографику и статистические материалы.

Кроме того, побочной задачей лекции является знакомство обучающихся с тем, что в области высоких технологий и цифровых технологий российские акторы достигли едва ли не больших успехов, чем большая часть европейских государств, отставая, вероятно, лишь от США, Китая и ряда меньших азиатских стран (наподобие Японии и Южной Кореи). Представление передовых национальных предприятий и компаний может быть важным просветительским элементом, позволяющим сформировать представление о значительной роли России в ответе на современные техногенные вызовы.

В лекции возможно коснуться и непосредственно политических вызовов современности: популизма, неадекватной рационализации и квантификации управления, утраты культурной преемственности и провала мультикультурных практик идентичности (при научном, т.е. заведомо нейтральном, представлении самого мультикультурализма). По освещении этих проблем можно перейти к тому, что цивилизационное развитие России в очередной раз поставило её в потенциально куда более выигрышную и перспективную позицию относительно этих негативных трендов: она может как избежать ряда негативных эффектов от появления таких практик внутри страны, так и предложить (как свидетель и наблюдатель) инновационные решения по их преодолению.

Лекция 2 Сценарии развития российской цивилизации

В рамках лекции необходимо открытое обсуждение различных сценариев

будущего России – от оптимистично-конструктивного до пессимистично-проблемного. Важно показать, что различное видение будущего является, в значительной степени, производной от принимаемых государством и народом России идентичных ценностей. Логика построения будущего выстраивается проектной цепочкой – ценности – цели – проблемы (как препятствия достижения целей) – средства (как способы решения проблем) – результат. Желаемый образ будущего для России в этой связи видится как достижение ее ценностных целей. Соответственно, и российский проект состоит в попытке воплощения идентичных для России ценностей. Ценности, безусловно, не могут быть воплощены в стопроцентной степени, так как являются идеальным ориентиром. Но можно говорить о приближении к идеалу или удалении от него. В этой связи желаемое будущее для России видится в максимизации приближения к ее идеалам.

Крайне важно представить эти идеалы через последовательную схему ценностно-ориентированного движения по схеме «стабильность – миссия – ответственность – справедливость», чтобы охарактеризовать:

- стабильность как ключевой результат предшествующих десятилетий консолидации российской политической системы;
- миссию как современный этап защиты национальных интересов и российской цивилизации, связанный с актуализацией глобальной роли России как гаранта человеческих ценностей и самобытного развития;
- ответственность как необходимый грядущий этап совершенствования гражданской идентичности и политической жизни в стране;
- справедливость как наиболее значимую стратегическую задачу и ценностный ориентир.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ОД.3. «Основы российской государственности» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ).
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальные задания.

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводятся в устной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по темам:

Раздел 1 - Что такое Россия

Семинар 1 Многообразие России

Интеллектуальная игра-викторина на знание ключевых (или наиболее знаменательных) фактов о России и особенностях разрастания её исторической территории, тесты и дискуссии об исторических символах России, презентации

обучающихся об особенностях своего родного города и региона, ответы на вопросы обучающихся, свободные дискуссии.

Семинар 2 Испытания и победы России

Презентации, посвященные различным вызовам, сопровождавшим историческое развитие России, открытиям и достижениям российского общества, отечественной культуры и науки; деловые игры и дебаты, свободные дискуссии, групповые проекты.

Семинар 3 Герои страны, герои народа

Презентации студентов о своих выдающихся земляках и родственниках-героях, ответы на вопросы обучающихся, «печа-куча», групповые проекты, работа с кейсами (кейс-стади).

Раздел 2 - Российское государство-цивилизация

Семинар 1 Применимость и альтернативы цивилизационного подхода

Иммерсивно-дискуссионное обсуждение ситуаций цивилизационного сдвига (цивилизационного выбора), студенческие дебаты о цивилизационном подходе и границах его применимости в отношении различных собществ, обращение к мультимедийным образовательным порталам. Презентации и групповые проекты по особенностям (преимуществам и недостаткам) различных направлений исследований общества (от формационного подхода до национализма).

Обсуждение (в рамках деловых игр и сценарных техник) природно-географического фактора в развитии российской цивилизации (Мечников, Милов), историко-институциональных эффектов в рамках социокультурного развития российской цивилизации.

Семинар 2 Российская цивилизация в академическом дискурсе

Презентационные проекты о российской цивилизации и её особенностях на разных этапах её исторического развития, ответы на вопросы обучающихся, свободные дискуссии. Обсуждение имеющегося осмысления миссии России, её роли и предназначения в рамках групповых проектов, кейс-стади и анализа литературы.

Раздел 3 - Российское мировоззрение и ценности российской цивилизации

Семинар 1 Ценностные вызовы современной политики

Дискуссии, кейс-стади и работа с эмпирическими (социологическими) данными в рамках проблемного обучения, связанного с особенностями современного общественного мнения и общественного сознания. Определение ключевых ценностных вызовов, описание их эффекта на трансформацию общества, власти и государства, представление результатов через квизы, квесты и викторины.

Семинар 2 Концепт мировоззрения в социальных науках

Питч-сессии по основным концепциям мировоззрения, проектные презентации о понятиях, смежных с мировоззрением («идентичность», «культура» и пр.). Доклады и дебаты по ключевым концепциям мировоззрения, представленным в программе дисциплины.

Семинар 3 Системная модель мировоззрения

Представление ключевых элементов системной модели мировоззрения («человек – семья – общество – государство – страна»). Дебаты об их значении и содержании в современной студенческой среде. Разбор кейсов (кейс-стади). Проектная деятельность. Деловые игры на определение мировоззренческих установок, сценарии мировоззренческого моделирования (погружение в мировоззрение одногруппников/однокурсников).

Семинар 4 Ценности российской цивилизации

Доклады и презентации по ключевым ценностным принципам российской цивилизации. Просмотр и обсуждение мультимедийных материалов. Игровая и проектная «развертка» ценностей и ценностных принципов по схеме «символы – идеи – нормы – ритуалы – институты». Открытые дискуссии и студенческие дебаты, просмотр актуальных обучающих и художественных видеоматериалов

Семинар 5 Мировоззрение и государство

Проблемное обсуждение роли структур публичной власти по формированию и поддержанию устойчивости мировоззрения и ценностных принципов. Круглые столы, дебаты, дискуссии и деловые (сценарные) игры. Открытые дискуссии и студенческие дебаты, просмотр актуальных обучающих и художественных видеоматериалов. Обсуждение исторического опыта государственных инициатив в области мировоззрения (уваровская «теория официальной народности», советская государственная идеология и пр.)

Раздел 4 - Политическое устройство России

Семинар 1 Власть и легитимность в конституционном преломлении

Прикладные мастерские (воркшопы) с привлечением специалистов-практиков для совершенствования содержания ключевых понятий, связанных с обсуждением политического устройства (к примеру, «государства», «власти» и «легитимности»). Дискуссии и дебаты, представляющие различные подходы к этим понятиям.

Семинар 2 Уровни и ветви власти

Деловые игры и проектная деятельность по обсуждению различных вариантов конфигурации уровней и ветвей власти. Дебаты о политическом устройстве Российской Федерации (о прошлых решениях, современных инициативах и потенциально возможных изменениях), деловые игры.

Семинар 3 Планирование будущего: государственные стратегии и гражданское участие

Разбор кейсов (кейс-стади), связанных с приоритетами долгосрочного развития страны, разработкой и реализацией стратегий и программ, особенностями национальных проектов.

Раздел 5 - Вызовы будущего и развитие страны

Семинар 1 Россия и глобальные вызовы

Деловые игры по определению вызовов, дискуссии и дебаты о списке глобальных проблем, имеющих приоритетное значение для России. Разбор кейсов, проблемные выступления. Применение метода Дельфи для работы с обучающимися.

Семинар 2 Внутренние вызовы общественного развития

Кейс-стади, кейсы и викторины, посвященные внутрироссийским проблемам и вызовам. Деловые игры.

Семинар 3 Образы будущего России

Групповые проекты по работе с источниками или презентациям различных версий образа будущего России. Деловые игры.

Семинар 4 Ориентиры стратегического развития

Презентации государственных программ и национальных проектов с точки зрения их соотнесения с ценностными ориентирами. Проектная деятельность и сценарное моделирование.

Семинар 5 Сценарии развития российской цивилизации

Тематические мастерские по обсуждению каждого из вызовов, деловые игры и техники сценарного моделирования возможных ответов на обозначенные выводы, открытые лекции и дискуссии, студенческие дебаты

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно

полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки деловой игры

Оценка «отлично» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре

Оценка «хорошо» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять	УК ОС-5.1	Демонстрирует толерантное

	толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах		восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-5.1	Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и	В полном объеме: демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношению к историческому наследию и культурным традициям. Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях различных социальных групп. Проявляет в своём поведении уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого,	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

	социокультурным традициям различных социальных групп, опирающееся на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории и культурных традиций мира. Сознательно выбирает ценностные ориентиры и гражданскую позицию; аргументировано обсуждает и решает проблемы мировоззренческого, общественного и личностного характера	общественного и личностного характера	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Современная Россия: цифры и факты, достижения и герои
2. Цивилизационный подход: возможности и ограничения
3. Философское осмысление России как цивилизации
4. Мировоззрение и идентичность
5. Мировоззренческие принципы (константы) российской цивилизации
6. Конституционные принципы и разделение властей
7. Стратегическое планирование: национальные проекты и государственные программы
8. Актуальные вызовы и проблемы развития России
9. Сценарии развития российской цивилизации.

Шкала оценивания

Оценка (Баллы)	Критерий оценки
отлично	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.
хорошо	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные

	при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.
удовлетворительно	Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
неудовлетворительно	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

4.4. Методические материалы

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студента требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества освоения установленных компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету, экзамену по дисциплине необходимо начинать с проработки вопросов, выносимых на зачет, экзамен. Для этого необходимо проанализировать и уяснить содержание теоретического материала по конспектам, основной и дополнительной литературе, список которой приведен в данных методических материалах и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования в рамках двух этапов, которые включают выполнение заданий, содержащихся в билете:

1 этап – подготовка к ответу и ответ на теоретический вопрос в билете.

Теоретическое задание предполагает устный ответ студента и позволяет оценить сформированные знания, проверить теоретическую подготовку студента к решению профессиональных задач. Особое внимание при подготовке ответа на теоретический вопрос необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение знаниями по дисциплине предполагает усвоение и умение правильно использовать основные термины, посредством которых формируется основа теоретического знания. Отвечая на вопрос билета следует излагать материал чётко, в логической последовательности, предельно исчерпывающе, но без общих рассуждений, не торопясь, следя за построением фраз. Ответ не должен быть:

- слишком кратким: краткость не даёт возможности понять, насколько полно студент владеет теоретическим материалом;
- слишком многословным: многословие может свидетельствовать об отсутствии умения выделять главное, сущностное при ответе на теоретический вопрос.

Примерный перечень теоретических вопросов, выносимых на экзамен, приведён в разделе 3.5 данных методических материалов.

2 этап – решение практического задания в билете.

Практическое задание предполагает приведение и обоснование конкретных примеров, анализ ситуации, решение практического задания, связанных с теоретическими вопросами, выносимыми на экзамен и приближенных к реальности муниципальной жизни. Студент должен подобрать примеры, проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Примеры,

ситуации, практические задания предназначены для оценки не только знаний, но и, прежде всего, умений и навыков соответствующих компетенций на основе использования теоретических знаний по соответствующим темам дисциплины.

При выполнении практического задания важным считается анализ студентом представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения. В связи с этим, выполнение практического задания предполагает следующие этапы:

1 этап: анализ поставленной в практическом задании проблемы;

2 этап: определение теоретических положений, которые следует применить к анализу данной проблемы;

3 этап: формулировка конкретного ответа на данную проблему.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант), статистическими и иными необходимыми для ответа вспомогательными материалами.

Пример типового билета для зачета.

1. Современная Россия: цифры и факты, достижения и герои.

2. Приведите примеры положительных и отрицательных сторон экономико-географического положения России. Ответ обоснуйте.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает изучение учебного материала на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и в ходе самостоятельной работы студентов.

1. Подготовка к лекциям. В целях полноценного усвоения лекционного материала, студент предварительно должен:

- повторить материал предыдущей лекции, особенно, если лекции затрагивают материал одного раздела;
- просмотреть материал, касающийся предстоящей лекции, изложенный в соответствующих разделах учебников, в иной рекомендованной литературе;
- попытаться разобраться в смысле новых терминов, которые будут использоваться в лекции;
- сформулировать вопросы к преподавателю, которые возникли при знакомстве с новым лекционным материалом.

2. Подготовка к практическим занятиям. В соответствии с заданиями, определёнными в разделе 2 данных методических материалов, студент должен:

- изучить необходимый для участия в занятии материал лекционного конспекта, учебников, учебных пособий, иных источников научной и учебной информации;
- проработать требуемые для выполнения задания нормативные правовые акты (в тех случаях, когда это требуется);
- ознакомиться с необходимыми статистическими материалами, с материалами, изложенными в средствах массовой информации, с материалами из иных источников, которые могут помочь в выполнении задания;
- сформировать умение полно и правильно отвечать на вопросы занятия, для чего следует структурно готовить ответ в следующем порядке:

1) изложение своей позиции по поставленному вопросу;

2) обоснование своей позиции;

3) подтверждение своей позиции примером или примерами;

4) формулирование чёткого и краткого вывода, вытекающего из изложенного студентом материала.

2.1. Подготовка к опросу. В данном случае студент должен быть готов отвечать на поставленные преподавателем вопросы по теме практического занятия с использованием конкретных примеров, подтверждающих высказываемые теоретические положения.

2.2 Подготовка сообщения.

Сообщение – это публичное выступление, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы. Выбрав соответствующую тему, студент готовит текст сообщения на 5-7 минут с использованием дополнительной литературы, расширяющей информацию, которая доступна в лекционных конспектах.

Подготовка сообщения включает в себя следующие действия студента:

- определение цели сообщения в рамках выбранной темы;
- подбор и анализ необходимой нормативной базы, учебной, научной литературы, статистической и иной необходимой информации, связанных с темой сообщения;
- составление плана сообщения, распределение собранной информации в необходимой логической последовательности в рамках составленного плана;
- написание текста сообщения или его тезисов.

Текст сообщения и, соответственно, само выступление состоит из следующих частей:

- введения, которое содержит: тему, цель и задачи сообщения, суть рассматриваемой проблемы;
- основной части, которая содержит постановку и анализ рассматриваемой проблемы, проведённый на основе проработанной информации;
- заключения, которое содержит своё понимание проблемы и возможные пути её решения и общие выводы.

3. Конспектирование. Ознакомившись с заданием, определённым в разделе 2 данных методических материалов, студент изучает указанный нормативный правовой акт или его соответствующую часть, а затем излагает осмысленный материал в рамках установленного задания.

4. Подготовка к собеседованию. Собеседование проводится, прежде всего, со студентами, обучающимися по индивидуальным планам, а также со студентами, которые по уважительной причине пропустили учебные занятия. В целях подготовки к собеседованию студент должен самостоятельно изучить материалы темы, вынесенной на собеседование по индивидуальному плану или пропущенного занятия и быть готовым к ответу на вопросы преподавателя по вопросам, касающимся соответствующей темы или пропущенного занятия, и определёнными в разделе 2 данных методических материалов.

5. Подготовка к деловой игре.

Начальным этапом подготовки к деловой игре является ее обстоятельный разбор в учебной группе, на который выделяется до двух часов учебного времени. Такой разбор из-за недостатка учебных часов может проводиться и во внеурочное время. Начиная подготовку к деловой игре, студенту следует вдумчиво, не торопясь вновь прочитать ее сценарий, представить себя в роли соответствующего должностного или иного лица, вообразить, как бы действовал в данной ситуации, если бы реально занимал эту должность, какими знаниями, навыками и умениями должен был бы обладать, какие полномочия были бы необходимы для успешного исполнения должностных (служебных) обязанностей.

Сопоставив эти задачи и полномочия с подлежащей разрешению жизненной ситуацией, предлагаемой в сценарии игры, студенты найдут оптимальное законное разрешение проблемы.

6. Выполнению тестовых заданий. Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будут правильные и неправильные ответы. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку

хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

7. Выполнение внеаудиторной самостоятельной работы. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления полученных знаний в ходе аудиторных занятий, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Организация контактной самостоятельной работы для контроля проделанной работы. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведённого на обязательные учебные занятия по дисциплине и на контроль за самостоятельной работой студентов по дисциплине. Проводить его можно в письменной, устной или смешанной форме.

Контактная самостоятельная работа посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, сообщения и другие формы и методы.

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется через формы контроля и обучения:

- консультации, в ходе которых студенты должны осмыслить полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь (график консультаций утверждается на кафедре);

- следящий контроль, который осуществляется на лекциях и практических занятиях в форме собеседования, устных ответов студентов, практических заданий и т.п.;

- текущий контроль, который осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельной работы, выполненных во внеаудиторное время в форме сообщений, рефератов.

Организация внеаудиторной самостоятельной работы с учебной литературой и ресурсами информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Самостоятельная работа студентов предполагает, прежде всего, изучение как обязательной, так и дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины, а также нормативных документов. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки сообщений, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов при подготовке к участию в дискуссиях, круглых столах на практических занятиях, для выполнения проблемно-поисковых работ, а также написания курсовых работ по дисциплине.

При подготовке к учебным занятиям следует использовать учебную литературу и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", рекомендованные, в том числе, в данных методических материалах.

- Материалы текущего и промежуточного контроля успеваемости обучающихся студентов также выложены в ИОС.

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. Основы российской государственности: учебное пособие для студентов, изучающих социогуманитарные науки / Т. В. Евгеньева, И. И. Кузнецов, С. В. Перевезенцев, А. В. Селезнева, О. Е. Сорокопудова, А. Б. Страхов, А. Р. Боронин; под ред. С. В. Перевезенцева. – Москва : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2023. – 550 с., илл. — ISBN 978-5-85006-521-8 [Электронный ресурс], URL: https://istina.msu.ru/publications/book/586467131/

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Нудненко, Л. А. Конституционное право России : учебник для вузов / Л. А. Нудненко. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 528 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17517-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533233

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) (с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) [Электронный ресурс], URL: https://www.garant.ru/
2. Указа Президента Российской Федерации от 02.07.2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [Электронный ресурс], URL: https://www.garant.ru/
3. Указа Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Основы государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [Электронный ресурс], URL: https://www.garant.ru/

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра государственного управления и права
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
государственного управления и права
Протокол от «02» сентября 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.24 Основы национальной безопасности
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

.

Автор(ы)-составитель(и):

Старший преподаватель кафедры
государственного управления и права Абакумова Н.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

И.О. заведующий кафедрой
государственного управления и права канд.экон.наук Солдаткин А.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……... 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 10
5. Методические материалы для освоения дисциплины……..... 16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"……..… 18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 19

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

1.1. Дисциплина *Основы национальной безопасности* обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности	УК ОС-11.1	идентифицировать проявления экстремизма
		УК ОС-11.2	участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности

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

Код компонента компетенции	Результаты обучения
УК ОС-11.1	**на уровне знаний:** знает признаки и критерии идентификации экстремистской деятельности
	на уровне умений: умеет идентифицировать и классифицировать угрозы экстремизма в сфере национальной безопасности
	на уровне навыков: обладает навыком распознавания экстремистских проявлений
УК ОС-11.2	**на уровне знаний:** имеет представление об экстремизме и терроризме в сфере национальной безопасности
	на уровне умений: классифицирует угрозы экстремизма и терроризма в сфере национальной безопасности, определяет способы профилактики экстремизма террористической направленности средствами воспитательной работы
	на уровне навыков: навык проектирования моделей профилактики экстремизма и терроризма в сфере национальной безопасности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 2 з.е., 72 ак.часов.

Количество астрономических, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 20 ак.ч., в том числе 10 ак.ч. лекций и 10 ак.ч. семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 48 ак.ч.

Дисциплина Б1.О.24 Основы национальной безопасности» изучается на заочной форме обучения – на 4 курсе, на очно-заочной форме- на 4 курсе, в 7 семестре.

Форма промежуточной аттестации – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
1	Сущность, содержание, понятийный аппарат национальной безопасности	**6**					**6**	**О**
2	Система национальной безопасности	**10**	**2**		**2**		**6**	**О, СЗ**
3	Национальные интересы в структуре национальной безопасности	**8**	**2**				**6**	**О, Т**
4	Угрозы национальной безопасности	**8**			**2**		**6**	**СЗ**
5	Нормативное правовое обеспечение национальной безопасности	**8**			**2**		**6**	**Т**
6	Правовые основы противодействия экстремизму и терроризму	**6**					**6**	**Т**
7	Обеспечение отдельных видов национальной безопасности	**10**	**2**		**2**		**6**	**О, СЗ**
8	Политика обеспечения национальной	**10**	**2**		**2**		**6**	**П**

	безопасности Российской Федерации							
Промежуточная аттестация		**4**						**зачет**
Всего:		**72**	**10**		**10**		**48**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СРО**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
1	Сущность, содержание, понятийный аппарат национальной безопасности	**6**					**6**	**О**
2	Система национальной безопасности	**10**	**2**		**2**		**6**	**О, СЗ**
3	Национальные интересы в структуре национальной безопасности	**10**	**2**		**2**		**6**	**О, Т**
4	Угрозы национальной безопасности	**8**	**2**				**6**	**СЗ**
5	Нормативное правовое обеспечение национальной безопасности	**8**			**2**		**6**	**Т**
6	Правовые основы противодействия экстремизму и терроризму	**6**					**6**	**Т**
7	Обеспечение отдельных видов национальной безопасности	**10**	**2**		**2**		**6**	**О, СЗ**
8	Политика обеспечения национальной безопасности Российской Федерации	**10**	**2**		**2**		**6**	**П**
Промежуточная аттестация		**4**						**зачет**
Всего:		**72**	**10**		**10**		**48**	

Содержание дисциплины

Сущность, содержание, понятийный аппарат национальной безопасности

Теория безопасности в системе научных знаний. Безопасность как социальное явление и научная категория. Соотношение понятий «безопасность» и «национальная безопасность». Основные понятия национальной безопасности.

Безопасность и опасность. Понятие и виды опасности. Источники опасности и их классификация. Соотношение понятий «устойчивость», «стабильность», «опасность», «угроза», «вызов», «защищенность», «риск», «ущерб».

Концепция устойчивого развития. Экстремизм как источник национальной безопасности. Риск-ориентированный подход в обеспечении национальной безопасности.

Система национальной безопасности

Система национальной и международной безопасности: уровни международный (всеобщий и региональный), национальный (федеральный, субъектовый, местный); цели, основные компоненты, структура, функции. Принципы обеспечения функционирования системы национальной безопасности: иерархичность, сетецентричность, ресурсная и технологическая достаточность**.** Виды национальной безопасности. Личность, общество и государство как объекты национальной безопасности.

Стратегия национальной безопасности как базовый документ обеспечения национальной безопасности.

Государственная подсистема обеспечения национальной безопасности.

Негосударственная подсистема обеспечения национальной безопасности.

Субъекты обеспечения национальной и международной безопасности.

Зарубежные концепции и стратегии обеспечения национальной безопасности: в США, странах Европы, Азии, Африке и Океании, странах СНГ.

Национальные интересы в структуре национальной безопасности

Современные отечественные и зарубежные теории интересов. Место национальных интересов в системе национальной безопасности. Понятия «потребность», «мотив», «интерес». Ценностный характер социальных интересов. Система интересов и их классификация. Понятие «жизненно важных интересов».

Задачи, принципы, механизмы формирования национальных интересов. Средства и методы формирования национальных интересов. Место государства в формировании национальных интересов.

Принцип обеспечения национальной безопасности на основе баланса интересов личности, общества и государства. Характер взаимодействия интересов личности, общества и государства. Общественные отношения в сфере баланса интересов.

Психология безопасности Условия и факторы возникновения конфликтов интересов.

Стратегические национальные приоритеты России. Национальные интересы Российской Федерации в структуре стратегических национальных приоритетов. Стратегические национальные проекты.

Угрозы национальной безопасности

Сущность понятия «угроза». Источники угроз. Соотношение понятий «угроза» и «опасность», «условие» и «фактор». Причины и условия проявления угроз. Виды угроз безопасности. Классификация угроз безопасности (по местонахождению источника опасности, по степени сформированности угрозы, по характеру проявления, по сферам и областям жизнедеятельности, по степени субъективного восприятия).

Угрозы национальной безопасности Российской Федерации. Основные внешние и внутренние источники угроз для Российской Федерации. Понятие региональной безопасности, ее цель, задачи, принципы, субъекты и объекты. Реальные угрозы внутренней безопасности России: терроризм, экстремизм. Транснациональные вызовы и угрозы национальной безопасности Российской Федерации. Терроризм как глобальная угроза безопасности России. Направления противодействия угрозам национальной безопасности в XXI веке.

Нормативное правовое обеспечение национальной безопасности

Международное право как основа современной системы международной безопасности. Международные договоры и международные организации в сфере обеспечения международного мира и безопасности и опыт участия в них Российской Федерации.

Конституционные основы обеспечения национальной безопасности. Национальная безопасность и права человека. Законодательство в сфере национальной безопасности. Федеральный закон «О безопасности». Принципы обеспечения национальной безопасности. Правовые основы противодействия терроризму и экстремизму. Подзаконные нормативные правовые акты в сфере национальной безопасности.

Система органов обеспечения национальной безопасности. Полномочия органов публичной власти в сфере обеспечения национальной безопасности. Правовые основы обеспечения региональной безопасности. Взаимодействие органов исполнительной власти субъектов РФ с правоохранительными органами и спецслужбами.

Нормативные основы взаимодействия органов публичной власти с негосударственными организациями, общественными объединениями, институтами гражданского общества и гражданами в целях обеспечения национальной безопасности.

Правовые основы противодействия экстремизму и терроризму

Соотношение понятий экстремизм и терроризм. Экстремизм и терроризм как глобальные угрозы национальной безопасности.

Основные понятия терроризма и экстремизма: «террор», «терроризм», «террористический акт», «террористическая деятельность», «экстремистская деятельность», «экстремистская организация» и др.

Законодательные основы противодействия терроризму и экстремуму. Документы стратегического планирования в сфере противодействия терроризму и экстремизму. Программы субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по профилактике терроризма и экстремизма.

Полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по противодействию терроризму и экстремизму. Правоохранительные органы и спецслужбы в механизме противодействия терроризму и экстремизму. Взаимодействие органов государственной власти и правоохранительных органов по профилактике терроризма.

Установление уровней террористической опасности. Правовой режим контртеррористической операции. Требования к антитеррористической защищенности объектов (территорий).

Минимизация (ликвидация) последствий терроризма и компенсация пострадавшим от терроризма.

Обеспечение отдельных видов национальной безопасности

Государственная и общественная безопасность: цель, задачи, принципы, субъекты и объекты, виды общественной и политической безопасности. Угрозы государственной и общественной безопасности Российской Федерации и их парирование. Социальная

безопасность. Миграционные и этноконфессиональные конфликты как угроза национальной безопасности. Средства урегулирования общественно-политических конфликтов и методы профилактики идеологии экстремизма и терроризма.

Духовная безопасность. Угрозы духовной безопасности Российской Федерации и культурному суверенитету. Защита традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти. Государственная языковая политика и обеспечение лингвистической безопасности Российской Федерации. Методы профилактики идеологии экстремизма и терроризма.

Военная безопасность. Государственная политика Российской Федерации в области национальной обороны и военного строительства. Особенности военной политики Российской Федерации на современном этапе. Концепция коллективной безопасности в международном праве. Региональные организации коллективной безопасности (ОДКБ, НАТО и др.). Стратегические цели совершенствования национальной обороны. Гражданская оборона и территориальная оборона.

Информационная безопасность: цель, задачи, принципы, субъекты и объекты. Угрозы информационной безопасности Российской Федерации и их парирование. Кибертерроризм. Пути формирования безопасного информационного пространства. Защита российского общества от деструктивного информационно-психологического воздействия. Международное сотрудничество по обеспечению информационной безопасности. Вклад России в принятие комплексного международного договора по информационной безопасности.

Экономическая безопасность: цель, задачи, принципы, субъекты и объекты. Угрозы экономической безопасности Российской Федерации и их парирование. Меры противодействия экономическим и финансовым угрозам в сфере противодействия экстремизму и терроризму. Международное сотрудничество по обеспечению экономической безопасности.

Безопасность личности: понятие и сущность. Безопасность и права человека. Физическая и духовная безопасность. Экономическая безопасность личности. Безопасность несовершеннолетних в системе безопасности личности.

Политика обеспечения национальной безопасности Российской Федерации

Процессы управления в системе обеспечения национальной безопасности. Выявление причин и факторов, оказывающих влияние на обеспечение национальной безопасности. Методы и средства достижение целей и решения задач национальной безопасности в реализации стратегических национальных приоритетов. Силы и средства обеспечения национальной безопасности Российской Федерации.

Актуальные направления обеспечения национальной безопасности в сфере противодействия экстремизму и терроризму (в регионе освоения дисциплины). Алгоритм обеспечения системы защиты объекта национальной безопасности - по видам и уровням (региональной, субъектовой, местной). Методы мониторинга общественной, политической, экономической обстановки. Определение характера и степени опасности (вызов, угроза) объекту защиты, расчет ущерба и риска реализации вызова (угрозы). Концептуальное и проектное моделирование систем противодействия выявленным угрозам. Формирование ресурсного обеспечения политики противодействия экстремистским и террористическим угрозам. Методы наблюдения и контроля реализации системы защиты

Лучшие практики реализации политики обеспечения национальной безопасности Российской Федерации в сфере противодействия экстремизму и терроризму.

Внешняя политика России по обеспечению национальной безопасности России на международной арене.

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 используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении занятий практического типа: устный опрос, тестирование, доклады.
- при контроле результатов самостоятельной работы студента: индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы:

Тема 1. Сущность, содержание, понятийный аппарат национальной безопасности.

1. Имеет ли Россия право называться великой державой?
2. Допустимо ли в национальных интересах государства нарушать права и свободы гражданина?

Тема 2. Структура национальной безопасности.

1. Какой вид национальной безопасности наиболее важен на современном этапе?

Тема 5. Внутренняя и внешняя безопасность.

1. На кого следует ориентироваться РФ в геополитике – Восток или Запад?
2. Кто является наиболее перспективным союзником РФ?
3. Миграция в РФ: за и против.

Критерии оценки лекции-дискуссии:
Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;
Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;
Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.
Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Вопросы для устного опроса на практическом занятии, практическом занятии-дискуссии:

Тема 1. Структура национальной безопасности.

1. Определите понятийный аппарат и виды национальной безопасности.

Тема 2. Структура национальной безопасности.

1. Дайте классификацию основных видов национальной безопасности.

2. Определите систему и структуру обеспечения национальной безопасности, которые включают в себя структурные и функциональные компоненты.

Тема 4. Угрозы национальной безопасности.

1. Перечислите основные вызовы, риски и угрозы обеспечения национальной безопасности. Провести их сравнительный анализ и сделать выводы о возможности их устранения или локализации.

Критерии оценки устного опроса на практическом занятии, практическом занятии-дискуссии:

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Темы докладов, сообщений:

Тема 1. Теоретические основы национальной безопасности

1. Проблема иерархии источников в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации.
2. Актуальные направления дальнейшего совершенствования и развития общей теории национальной безопасности Российской Федерации.
3. Проблемы согласования и баланса интересов личности, общества и государства.
4. Силовые и ненасильственные методы обеспечения национальной безопасности: современные подходы.

Критерии оценки подготовки докладов, сообщений:

Оценка «отлично» ставится, если работа характеризуется использованием значительного количества новейших нормативных и теоретических источников; глубоким анализом привлеченного материала, творческим подходом к его изложению; знанием закономерностей становления и развития мировой экономики;

Оценка «хорошо» ставится, если работа написана на достаточно высоком теоретическом уровне, в полной мере раскрывает содержание темы, с приведенным фактическим материалом, по которому сделаны правильные выводы и обобщения, произведена увязка теории с практикой современной действительности;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в работе недостаточно полно освящены узловые вопросы темы, работа написана на базе незначительного количества источников, либо на базе устаревших источников.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Тесты:

Тема 7. Социально - политическая безопасность.

1. Под жизненно важными интересами понимаются потребности, удовлетворение которых обеспечивает возможность социального воспроизводства:

а) личности;

б) общества;

в) государства;

г) личности, общества и государства.

2. С позиции теории национальной безопасности, интерес - это:

а) определяемая государством, цель общественного развития;

б) совокупность индивидуальных мотивов, определяющих поведение личности;

в) осознанная объективная потребность;

г) стремление индивида к обладанию максимальным объемом материальных и духовных благ.

3. С позиций либерального подхода, национальные интересы:

а) становятся определяющими для выработки внешней политики;

б) радикально меняют свое содержание в эпоху глобализации;

в) продолжают определять выработку внешней политики государства, несмотря на несмотря на то, что они перестают быть автономными и независимыми от других национальных интересов;

г) утрачивает свой смысл в эпоху глобализации.

4. С точки зрения политического реализма, национальные интересы:

а) становятся определяющими для выработки внешней политики государства в эпоху глобализации;

б) радикально меняют свое содержание в эпоху глобализации;

в) продолжают определять выработку внешней политики государства, несмотря на то, что они перестают быть автономными и независимыми от других национальных интересов;

г) утрачивает свой смысл в эпоху глобализации;

5. Какая из предложенных логических схем является основополагающей для анализа национальной безопасности:

а) национальные интересы политика реализации национальных интересов

б) национальные интересы угрозы национальным интересам политика нейтрализации угроз национальным интересам

в) угрозы национальным интересам политика нейтрализации угроз национальным интересам;

г) политика нейтрализации национальных интересов обеспечение национальной безопасности.

6. Пороговые значения национальной безопасности - это предельные величины:

а) преодоление которых нарушает нормальный ход развития событий, приводит к нарушениям в функционировании общества и к его дезинтеграции;

б) достижение которых способствует укреплению национальной безопасности;

в) достижение которых способствует нейтрализации вызовов и рисков национальной безопасности;

г) преодоление которых оказывает разрушающее влияние на личность.

7. Пороговым показателем падения ВВП является:

а) падение на 5-10%;

б) падение на 11-20%;

в) падение на 30-40%;

г) падение на 50-60%.

8. Возможными социальными последствиями углубления неравенства (превышение соотношения доходов 10:1 - 10% самых богатых и 10% самых бедных групп население) является:

а) гармонизация социальных отношений;

б) стремительное увеличение доли среднего класса;

в) динамичное развитие экономики;

г) обострение социальных конфликтов и дезорганизация социальной структуры.

Тема 8. Экономическая безопасность.

1. Угрозой экономической безопасности является:

а) увеличение объема распределяемых доходов и ресурсов;

б) снятие ограничений в доступе на рынок;

в) уменьшение уровня занятости и рост инфляции;

г) обеспечение достаточно высокой степени независимости от партнеров по жизненно важным экономическим параметрам.

Критерии оценки тестовых заданий:

Результаты тестов оцениваются в зависимости от количества вопросов, содержащихся в тесте, на которые были даны правильные ответы по следующим критериям:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

В ходе реализации дисциплины *«Основы национальной безопасности»* используются следующие **методы текущего контроля успеваемости** обучающихся:

Тема и/или раздел	**Методы текущего контроля успеваемости**
Сущность, содержание, понятийный аппарат национальной безопасности	**Опрос**
Система национальной безопасности	**Опрос, Ситуационные Задачи**
Национальные интересы в структуре национальной безопасности	**Опрос, Тест**
Угрозы национальной безопасности	**Ситуационные Задачи**
Нормативное правовое обеспечение национальной безопасности / Правовые основы противодействия экстремизму и терроризму	**Тест**
Государственная, общественная, военная, информационная, экономическая и безопасность	**Опрос, Ситуационные Задачи**
Политика обеспечения национальной безопасности Российской Федерации	**Проект**

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

№ темы	Виды самостоятельных работ
1	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Понятие безопасности. Безопасность индивида, общества и государства. 2. Безопасность как важнейшая базовая потребность личности. 3. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность и развитие: системный подход к анализу безопасности. 4. Специфика национальной безопасности. Эволюция представлений о национальной безопасности. 5. Уровни национальной безопасности. 6. Национальная и международная безопасность.
2	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Виды национальной безопасности: военная, экономическая, информационная, экологическая и др. 2. Структурные компоненты национальной безопасности. Субъекты и объекты национальной безопасности. 3. Государство как главный субъект национальной безопасности.
3	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Угрозы национальным интересам и национальной безопасности. Возможные угрозы личности, обществу и государству. 2. Основы классификации угроз. Реальные и потенциальные угрозы. Внутренние и внешние угрозы. 3. Критерии и индикаторы национальной безопасности.
4	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Конституционные основы безопасности Российской Федерации. Закон Российской Федерации «О безопасности» о национальных интересах и основных угрозах национальной безопасности РФ. Концепция национальной безопасности Российской Федерации: ее структура и содержание. 2. Государственная стратегия экономической безопасности РФ и способы ее обеспечения. Концепция внешней политики как правовая основа обеспечения внешней безопасности Российской Федерации. Основные правовые нормы обеспечения информационной безопасности (Федеральный Закон «Об информации, информатизации и защите информации», Указ Президента РФ об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне, Закон РФ «О государственной тайне», доктрина информационной безопасности). 3. Основные положения военной доктрины Российской Федерации и их роль в правовом обеспечении военно-политической безопасности. Правовые основы борьбы с терроризмом в России.
5	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Основные направления обеспечения внутренней безопасности России. Осуществление рыночных реформ. Снижение остроты социальных противоречий. Обеспечение защиты российских духовных, интеллектуальных и культурных ценностей. 2. Укрепление оборонного потенциала. Формирование демократического правового федеративного государства. Борьба с преступностью.

	3. Региональная политика, оптимальное соотношение интересов центра и регионов, республик и областей, находящихся в различных природно-климатических, социально-экономических и этнополитических условиях.
6	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Цели военной безопасности. Военно-политическая обстановка в современном мире. Внешние и внутренние угрозы военной безопасности Российской Федерации. Принципы обеспечения военной безопасности России. 2. Содержание военной безопасности в мирное и военное время. Военная организация государства как способ обеспечения военной безопасности. Характеристика современных войн и вооруженных конфликтов. 3. Цели и формы применения Вооруженных Сил Российской Федерации. Задачи Вооруженных Сил во внешних и внутренних конфликтах, а также операциях по восстановлению мира. Ресурсы и средства обеспечения военной безопасности.
7	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Социальное неравенство и стратификация в постсоветской России. Увеличение неравенства, социальной дифференциации и поляризации населения. Сравнительный анализ особенностей стратификационной систем России, стран Восточной и Западной Европы. 2. Поляризация общества и ее последствия как угрозы национальной безопасности. Криминализация общества как угроза национальной безопасности. Демографические проблемы как вызов национальной безопасности. Социально-политические условия политической стабильности. 3. Легитимность политических институтов и политического режима как условия целостности государства и гарантия его конституционных основ. Ослабление государственного контроля и коррупция как угрозы национальной безопасности. Причины коррупция и пути борьбы с нею в России.
8	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Содержание и структура экономической безопасности. Критерии экономической безопасности. Внутриэкономическая и внешнеэкономическая безопасность. Внешние и внутренние угрозы экономической безопасности. 2. Количественные параметры пороговых значений экономической безопасности РФ. Методики мониторинга экономической безопасности. 3. Система мер обеспечения национальной безопасности в экономической сфере. Роль государственных органов власти в обеспечении экономической безопасности. 4. Экономическая политика и экономическая безопасность.
9	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала, отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Содержание понятия «информационная безопасность». Интересы личности, общества и государства в информационной сфере. 2. Составляющие национальных интересов в информационной сфере и средства их обеспечения. 3. Угрозы информационной безопасности и способы их нейтрализации. Понятия «информационная война» и «информационное противоборство». 4. Угрозы использования информационного оружия. Информационный терроризм как новая угроза информационной безопасности. Информационная безопасность и свобода слова в России.
10	Подготовка к занятиям, в том числе изучение учебного материала,

	отнесённого к самостоятельному освоению: 1. Основные компоненты системы национальной безопасности. Система национальной безопасности и система обеспечения национальной безопасности. Субъекты обеспечения национальной безопасности. 2. Государственная и негосударственная системы обеспечения национальной безопасности. Роль политических и социальных институтов в обеспечении национальной безопасности. 3. Роль Совета Безопасности в системе обеспечения национальной безопасности РФ.
11	1. Ресурсы обеспечения национальной безопасности: правовые, политические, экономические, социальные, административные. 2. Уровни обеспечения национальной безопасности: общегосударственный, региональный и местный. 3. Основные цели обеспечения национальной безопасности.

Критерии оценки выполнения индивидуального задания по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины:

Индивидуальные задания выполняются самостоятельно, в виде письменных работ (докладов, сообщений), представляются на проверку. Индивидуальные задания оцениваются аналогично критериям оценки подготовки докладов, сообщений.

Полный пакет оценочных материалов текущей аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-11	Способен идентифицировать проявления экстремизма и участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности	УК ОС-11.1	Способность идентифицировать проявления экстремизма
		УК ОС-11.2	Способность участвовать в принятии профилактических мер, направленных на предупреждении экстремисткой, в том числе террористической деятельности

5.Методические материалы по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

– знакомит с новым учебным материалом;
– разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
– систематизирует учебный материал;
– ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

– внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
– ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– выпишите основные термины;
– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Методические рекомендации по подготовке доклада, сообщения.

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение цели доклада.
2. Подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
4. Общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного.
5. Уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана.
6. Композиционное оформление доклада.
7. Заучивание, запоминание текста доклада, подготовки тезисов выступления.
8. Выступление с докладом.
9. Обсуждение доклада.
10. Оценивание доклада.

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 помогает обеспечить успех выступления по любой тематике.

Вступление должно содержать:

- название доклада;
- сообщение основной идеи;

- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- интересную для слушателей форму изложения;
- акцентирование оригинальности подхода.

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 – это чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях и практических занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания в виде сообщения по отдельным вопросам.

Контроль качества самостоятельной работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, проведения проверки подготовленных сообщений по темам дисциплины.

Методические рекомендации по организации контроля самостоятельной работы.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Контроль самостоятельной работы посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, тестирование, доклады, сообщения и др.

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется через формы контроля и обучения:

Консультации, в ходе которых студенты должны осмыслять полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь. График консультаций утверждается на кафедре.

Следящий контроль осуществляется на лекциях и практических занятиях. Он проводится в форме собеседования, устных ответов студентов, тестов и др.

Текущий контроль осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельных работ, выполненных во внеаудиторное время. Это, как правило, работы индивидуального характера: доклады, сообщения.

-

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература:

1. Кардашова, И. Б. Основы теории национальной безопасности : учебник для вузов / И. Б. Кардашова. — 3-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15789-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509729 (дата

обращения: 15.06.2023)
2. Кардашова, И. Б. Обеспечение национальной безопасности : учебное пособие / И. Б. Кардашова. — Москва : Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015. — 136 с. — ISBN 978-5-00094-103-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/43226.html (дата обращения: 15.06.2023)
3. Зеленков, М.Ю. Основы теории национальной безопасности: учебник для студентов вузов / М.Ю. Зеленков. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 295 с. - ISBN 978-5-238-02801-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028460 (дата обращения: 15.06.2023).
4. Савицкий, А.Г. Национальная безопасность. Россия в мире: учебник для студентов вузов / А.Г. Савицкий. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 463 с. - ISBN 978-5-238-02307-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028891 (дата обращения: 15.06.2023).

6.2. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://base.garant.ru/

6.3. Интернет-ресурсы

1. Национальный антитеррористический комитет - http://nac.gov.ru;
2.Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com;
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - http://www.iprbookshop.ru;
4. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, , групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02*» «*сентября*» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДВ.01.02. Цифровое общество и управление цифровой репутацией
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы–составители:

заведующий кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС, кандидат технических наук — Голосов П.Е.

кандидат технических наук, доцент кафедры прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Мосягин А.Б.

Визуализацию и озвучивание дисциплины выполнили:

к.полит.наук, директор программ НОЦ подготовки кадров для СНГ ИФУР — Арапова Н.П.

ведущий специалист Управления аспирантуры и докторантуры РАНХиГС — Мельникова Е.М.

начальник Управления информационной политики и коммуникаций Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы — Цымбаленко Н.А.

Утверждаю:
заведующий кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС, кандидат технических наук — Голосов П. Е.
Протокол от «27» января_2021 г. № 5

канд. техн. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Яндыбаева Н. В.

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

Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин, канд. техн. наук — Козлова Т.Д.

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

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……5

3. Содержание и структура дисциплины…….5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине…….11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины…..20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……22

6.1. Основная литература……22

6.2. Дополнительная литература……22

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….22

6.4. Нормативные правовые документы……...23

6.5. Интернет-ресурсы……23

6.6. Иные источники……23

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……..……..23

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

Дисциплина «Цифровое общество и управление цифровой репутацией» обеспечивает овладение следующими **компетенциями**:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	Способность к определению проблемы, постановке проектного замысла и предварительному планированию проектных задач (с соответствующими расчётами и обоснованиями).
УК ОС – 9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС – 9.1	Способность использовать информационные технологии для простейших экономических расчетов.
ОПК ОС-6	Способность осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ ***(при наличии профстандарта)*****/ трудовые или профессиональные действия**	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
Овладение навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	УК ОС – 2.1	на уровне знаний*:* компьютерной грамотности и культуры использования цифровой информации, без которых невозможно формирование необходимого комплекса компетенций современного специалиста. истории, места и роли информационных технологий в жизни общества и в профессиональной деятельности; различий в информационных и компьютерных технологиях;
		на уровне умений *(типовые действия выполняются по заданному алгоритму)*:

		пользоваться компьютером для осуществления деловой коммуникации, подготовки документов разного рода (писем, таблиц, презентаций, баз данных); решать повседневные информационные задачи (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных);
		на уровне навыков *(типовые действия выполняются автоматически, без воспроизведения алгоритма):* деловой коммуникации; информационного поиска
Овладение навыками применять визуальные и цифровые коммуникации направлено на формирование следующих обобщенных трудовых функций: анализ информации; разработка контента.	УК ОС – 9.1	на уровне знаний: принципов функционирования компьютеров, операционных систем, вычислительных сетей, общесистемного и прикладного программного обеспечения
		на уровне умений: проектировать структуры данных и структурировать информацию; вести поиск и отбор релевантной информации в интернете, информационно-библиографических базах
		на уровне навыков: решения повседневных информационных задач (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных)
Овладение навыками применять визуальные и цифровые коммуникации направлено на формирование следующих обобщенных трудовых функций: анализ информации; разработка контента.	ОПК ОС-6.1	на уровне знаний: принципы и правила организации информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования ИКТ
		на уровне умений: осуществлять цифровое взаимодействие в рамках соблюдения правил безопасного поведения в сети Интернет
		на уровне навыков: использовать правила информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования ИКТ для решения профессиональных задач

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина полностью осваивается в системе дистанционного обучения (далее – СДО).

Объем дисциплины:

2 зачётные единицы (72 ак. часа или 54 астр. часа). В целях планирования, при расчете структуры дисциплины применены академические часы (ак.ч.).

Количество академических часов, выделенных на видеолекции и самопроверку по ЭК (далее – электронный курс) – 8 ак.ч. на заочной форме, 16 ак.ч. – на очно-заочной форме обучения.

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся по ЭК – 64 ак.ч. для заочной и 56 ак.ч. для очно-заочной формы обучения.

Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Данная дисциплина реализуется полностью с применением электронного обучения. Материалы дисциплины размещены по адресу https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
1.	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4		-	4	Т
2.	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	5	1	-	4	Т
3.	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4		-	4	Т
4.	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	5	1	-	4	Т
5.	Введение в управление цифровой репутацией	5	1	-	4	Т
6.	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4		-	4	Т
7.	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-	5	1	-	4	Т

	контракты)					
8.	Виртуальная и дополненная реальность	5	1	-	4	Т
9.	Гибкие методологии управления проектами	4		-	4	Т
10.	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	6		-	6	Т
11.	Что такое цифровая репутация	5	1	-	4	Т
12.	Целевая аудитория в сети	4		-	4	Т
13.	Стратегия управления цифровой репутацией	5	1	-	4	Т
14.	Стратегия управления профессиональной репутацией в сети на примере госслужащих	4		-	4	Т
15.	Управление конфликтами в социальных сетях	7	1	-	6	Т
Промежуточная аттестация						Зачет
Итого по дисциплине:		**72**	**8**	**-**	**64**	

Очно-заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	5	1	-	4	Т
2.	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	5	1	-	4	Т
3.	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	5	1	-	4	Т
4.	Как спастись от	5	1	-	4	Т

	киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности					
5.	Введение в управление цифровой репутацией	5	1	-	4	Т
6.	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	5	1	-	4	Т
7.	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	5	1	-	4	Т
8.	Виртуальная и дополненная реальность	5	1	-	4	Т
9.	Гибкие методологии управления проектами			-		Т
10.	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	5	1	-	4	Т
11.	Что такое цифровая репутация	6	2	-	4	Т
12.	Целевая аудитория в сети	4		-	4	Т
13.	Стратегия управления цифровой репутацией	5	1	-	4	Т
14.	Стратегия управления профессиональной репутацией в сети на примере госслужащих	2	1	-	2	Т
15.	Управление конфликтами в социальных сетях	3	1	-	2	Т
Промежуточная аттестация						Зачет
Итого по дисциплине:		**72**	**16**	**-**	**56**	

Примечание 1- виды учебной деятельности, предусмотренные электронным курсом: Л – лекции, ПЗ – практические занятия, СРО – самостоятельная работа обучающегося.
Примечание 2 - формы текущего контроля успеваемости: За – зачет, Т – тестирование.

Содержание дисциплины

Тема 1- **Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные**

Общий обзор методов и технологий искусственного интеллекта. Далее в следующих видео я расскажу про машинное обучение, про гибридную парадигму построения искусственных интеллектуальных систем, про то, где можно использовать искусственный интеллект уже сегодня, про его применение в различных сферах жизни, а в последней лекции мы изучим некоторые мифы и факты об искусственном интеллекте.

Тема 2- Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки

Цифровая экономика: обзор базовых понятий, концепций, ключевые составляющие цифровой экономики, ее важность для РФ. Способы реализации. Основные технологии.

Основные цифровые платформы, роль государства: трансформация продаж и услуг в цифровых платформах. Технология 5G: особенности и преимущества использования.

Тема 3. Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили

Технологическое лидерство, цифровизация экономики, основные платформы. Большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект. Системы распределенного реестра, квантовые технологии. Промышленный интернет вещей, компоненты робототехники и сенсорики. Технологии виртуальной и дополнительной реальностей.

Тема 4. Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности

Стандарты в области информационной безопасности. Триада информационной безопасности. Риски информационной безопасности. Развитие систем информационной безопасности. Технические средства защиты. Системы защиты облачных сервисов и электронной почты. Защита дополнительных корпоративных сервисов. Средства защиты системы контроля доступа пользователя. Системы контроля доступа устройств к сети. Репутационные сервисы и SIEM-системы. IT-активы, управление паролями. Рекомендации по личной безопасности в интернете.

Тема 5. Введение в управление цифровой репутацией

Понятие цифровой репутации, управление цифровой репутацией. Правила создания цифровой репутации, выполнение практических заданий по формированию цифровой репутации.

Тема 6. Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций

Экономические процессы, сопровождающие первую и вторую квантовые революции. Понятия волновой и квантовой оптики. Квантовая криптография. Особенности реализации квантового компьютера. Использование квантовой криптографии в цифровой экономике.

Тема 7. Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты).

Понятие блокчейна, их разновидность. Устройство, формирование, реализация технологии блокчейна. Криптовалюта как основное применение блокчейна. Обзор Топ-5 криптовалют по капитализации. Смарт-контракты. Где можно использовать блокчейн уже сегодня.

Тема 8. Виртуальная и дополненная реальность

Обзор возможностей и различий AR и VR-технологий. Использование VR-технологии. Кейсы с использованием AR-технологии. Как создаются VR и AR-проекты. Способы дистрибуции проектов и перспективы развития технологий.

Тема 9. Гибкие методологии управления проектами

Гибкие методологии разработки ПО. Методология Scrum. Экстремальное программирование. Бережливое производство. Методология Канбан.

Тема 10. Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?

Мобильные приложения. Проектирование интерфейсов мобильных приложений. Разработка мобильных приложений. Монетизация и мобильная аналитика. Продвижение мобильных приложений.

Тема 11. Что такое цифровая репутация

Понятие «репутация». Репутация человека и репутация объекта или профессии. Кто создает репутацию.

В чем разница между понятиями репутация и цифровая репутация. Сетевой этикет. Определение цифровой репутации. Рекомендации по выполнению практического задания по заполнению первого раздела «Карты цифровой репутации».
Составляющие цифровой репутации. Цифровой след + цифровая тень = цифровое облако.
Как определить хорошую или плохую цифровую репутацию. Это зависит от вашего цифрового окружения. Рекомендации по выполнению практического задания по заполнению второго раздела «Карты цифровой репутации».

Тема 12. Целевая аудитория в сети

Понятие сетевой целевой аудитории. Определение. Универсальная методика по сегментации целевой аудитории в сети 5G. Поиск и анализ текущей аудитории в сети – это точка отсчета для выстраивания стратегии по управлению вашей цифровой репутацией. Рекомендации по выполнению практического задания – заполнение следующего раздела Карты цифровой репутации.
Составление эмоционального портрета сетевой целевой аудитории. В чем различие аудиторий на различных сетевых площадках. Корреляция с тональностью – хорошая\плохая репутация. Рекомендации по выполнению практического задания «флеш-моб аватарок: Как меня видят в Сети».
Два пути управления сетевой целевой аудиторией: прямой и косвенный. Прямой путь – стать лидером мнений.
Косвенный путь – как управлять «чужой» сетевой аудиторией. Прямой и косвенный пути управления аудиторией не исключают друг друга, но каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. Однако в обоих случаях наработка доверия у аудитории как основы вашей цифровой репутации – это долгосрочный процесс. Рекомендации по выполнению практического задания – заполняем финальный раздел Карты цифровой репутации.

Тема 13. Целевая аудитория в сети

Для каких целей вы хотите управлять вашей цифровой репутацией? Формируете вы репутация в Сети как капитал или как резюме. Эти два направления не исключают друг друга, но от выбора приоритетов зависит ваша стратегия по управлению ЦР.
Определение репутационного капитала, его роль в современной экономике. Шеринг-экономика и взаимосвязь цифровой репутации и успеха в бизнесе.
Цифровые портреты как инструмент подбора кадров. Как формируются цифровые портреты. Цифровые портреты как основа социальных рейтингов государства.
Алгоритм управления цифровой репутацией основан на четырех основных этапах: мониторинг, работа с негативом и работа с позитивом, SERM. Организация мониторинга – ручного или автоматизированного в соответствии с целями и задачами управления ЦР.
Работа с негативом. Две основные тактики – удаление и выдавливание при управлении информацией на собственных сетевых площадках.
Работа с негативом на «чужих» сетевых площадках предполагает большее разнообразие тактических приемов. Боты и проблемы с их распознаванием.
Тактики работы с позитивом: создание уникального контента, размещение контента в Сети, расширение сетевой целевой аудитории. Основные трудности работы с контентом.
Управление репутацией в поисковой выдаче. Оценка результатов SERM, острова контента, заказ контекстной рекламы. Нужны ли вам услуги SERM-специалистов – критерии оценки.
Брендинг как отдельный этап стратегии управления цифровой репутацией. Эмоциональный портрет собственного цифрового двойника на основе сторителлинга.
Понимание критериев оценки тех или иных видов работ, связанных с репутацией. На каждом этапе у вас должно сложиться понимание – сколько времени занимает тот или иной
вид работы, как оценивается эффективность выполнения, какие результаты должны быть получены, сколько специалистов примерно надо привлечь к выполнению конкретно ваших целей. Рекомендации по выполнению практического задания к разделу – «Стратегия управления цифровой репутацией».

Тема 14. Стратегия управления цифровой репутацией

Нормативное регулирование деятельности госслужащих в сети. Обзор законодательства. Ответственность за утаивание сведений об активности в сети.
Рекомендации по поведению в сети. Правила поведения в сети, включая личные страницы.
Что значит управлять репутацией в сети. Как работать с системой мониторинга. Как разработать стратегию управления цифровой репутации. Как поставить KPI для оценки эффективности работы с цифровой репутацией. Что делать с конфликтами в сети. Что делать, если я хочу узнать больше.

Тема 15. Стратегия управления профессиональной репутацией в сети на примере госслужащих

Виды сетевых конфликтов. Конфликты прямого и косвенного участия. В чем отличия. Рекомендации по выполнению практического задания «Кейс: Косметический бренд Lime Crime».
Рекомендации по решению конфликт в Сети прямого участия. Что делать нельзя, что желательно, что рекомендуется. Рекомендации по выполнению практического задания на примере кейса «Увольнение Галины Паниной».
Рекомендации по решению конфликта в Сети косвенного участия. Различные тактики реагирования во взаимосвязи с поставленными целями управления ЦР. ЦР для вас резюме или капитал.
Пирамида деловой репутации как инструмент по оценке репутационного ущерба в Сети. Рекомендации по выполнению практического задания «Личный опыт сетевого конфликта».
Кибербуллинг как новое явление Интернет-пространства: причины. Понятие. Темпы распространения. Последствия для жертвы. Методы предупреждения/борьбы. Почему нельзя участвовать, как это отражается на цифровой репутации.

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 «Цифровое общество и управление цифровой репутацией» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся[1]:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru
- при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

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

- в форме итогового компьютерного тестирования с применением ДОТ в СДО.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые тестовые здания по темам лекций

1. Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?
   1) Проверить самостоятельно
   2) Проверить у специалистов
   3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории

[1] *Разработчик программы самостоятельно выбирает форму заполнения пункта 1.1.*

4) Проверить наличие сертификата РСТ

2. Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?
   1) Программы управления паролями
   2) Анализаторы исходного кода
   3) Межсетевые экраны
   4) “Песочница”

3. Канбан был изобретен:
   1) В Корее
   2) В Китае
   3) В США
   4) В Японии

4. Какое из положений верно для принципа итеративности:
   1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
   2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
   3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
   4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

5. Парное программирование — это:
   1) Программисты соревнуются друг с другом в скорости выполнения задачи
   2) Два программиста вместе создают код на одном общем рабочем месте
   3) Один программист заменяет другого при необходимости
   4) Программисты совершают одинаковые действия на разных рабочих местах

6. Какие категории нарушителей наиболее актуальны при подключении домашнего компьютера проводом к сети Интернет через маршрутизатор провайдера?
   1) Соседи
   2) Внутренние нарушители
   3) Спецслужбы
   4) Внешние нарушители

7. Насколько быстро возможно взломать незащищенную и подключенную напрямую к сети Интернет информационную систему?
   1) Взломать можно мгновенно
   2) Взломать в принципе невозможно
   3) Информационная система испытает атаки практически мгновенно и будет взломана в течение нескольких часов
   4) Информационная система испытает взломы мгновенно, из них будет выбран наиболее подходящий

8. Как называется процедура проверки подлинности?
   1) Дактилоскопия
   2) Аутентификация
   3) Шифрование
   4) Идентификация

9. Назовите основополагающие элементы в структуре Scrum:
   1) Согласование

2) Роли
3) Практики
4) Юридическая документация
5) Артефакты

10. К целям экстремального программирования относят:
1) Удовлетворение потребности пользователей
2) Выявление уровня квалификации команды разработчиков
3) Повышение доверия заказчика
4) Увеличение сроков разработки продукта

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

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

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	Способность к определению проблемы, постановке проектного замысла и предварительному планированию проектных задач (с соответствующими расчётами и обоснованиями).
УК ОС – 9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС – 9.1	Способность использовать информационные технологии для простейших экономических расчетов.
ОПК ОС-6	Способность осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
УК ОС – 2.1	Знание актуальных программных средств,	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
	принятых для осуществления делопроизводства; Знание методов работы с большими объемами информации; Знание методов работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих структур, отраслевых некоммерческих организаций; Знание основных методов и технологий анализа информационного поля.	недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.
УК ОС – 9.1	Навыки конвертации бизнес-задач в коммуникационные задачи и индикаторы эффективности; Навыки подготовки корпоративных документов; Знание технологий работы с контентом (определение целей-задач, стратегических фокусов, копирайтинг и пр.)	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.
ОПК ОС-6.1	Знание принципов организации информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не умеет безопасно использовать ИКТ для взаимодействия или называет принципы работы с ошибками.
		Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет принципами и методами организации цифрового взаимодействия с использованием ИКТ.

4.3.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
Методы и технологии искусственного интеллекта.
Машинное обучение.
Гибридная парадигма построения искусственных интеллектуальных систем.
Особенности цифровизации экономических процессов.
Роль государства в использовании цифровых платформ.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
Реализация продаж с использованием сетевых информационных технологий.
Виды цифровых платформ. Общая характеристика операций блокчейна.
Понятие криптовалют.
Виртуализация экономических процессов.
Стандарты обеспечения информационной безопасности.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?

1) Проверить самостоятельно
2) Проверить у специалистов
3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
4) Проверить наличие сертификата РСТ

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?

1) Программы управления паролями
2) Анализаторы исходного кода
3) Межсетевые экраны
4) “Песочница”

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
Какое из положений верно для принципа итеративности:

1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

1. Что такое новые финансовые структуры и при чем здесь цифровая репутация?
2. Почему во вселенной Стартрека отсутствуют деньги?
3. Что такое сетевая революция?
4. Назовите три закона роботехники для банковских роботов?
5. Эволюция цифровой эпохи: перечислите все этапы? В чем их различие.
6. Зачем мне рекомендовали к прочтению в данном курсе книгу, посвященную финтеху?

7. Как влияет развитие информационных технологий на рынки труда и профессиональные навыки?
8. Каковы кардинальные и системные изменения, которые вносят в нашу жизнь инновации в информационных технологиях?
9. Что такое Интернет вещей и экономика совместного потребления
10. Почему современному человеку невозможно уйти из Сети?

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

1. В чем разница между понятиями репутация и цифровая репутация?
2. Как мы определяем «плохую» или «хорошую» цифровую репутацию?
3. Является ли выбранная Вами профессия сферой повышенных репутационных рисков? Если да, то почему?
4. Какие профессии не несут повышенных репутационных рисков? Назовите несколько. Объясните почему?
5. Соответствуете ли вы мнению окружающих о вас?
6. Есть ли у вас план, как управлять мнением окружающих о вас?
7. Есть ли у вас свой стиль\образ\бренд?
8. Что вредит тому образу, который сложился у окружающих о вас?
9. Что способствует хорошему мнению окружающих о вас?
10. Помогает ли вам мнение окружающих добиваться поставленных целей?

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

Виды сетевых конфликтов.
Конфликты прямого и косвенного участия.
В чем отличия.

Типовые оценочные материалы по теме 9:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

Пирамида деловой репутации как инструмент по оценке репутационного ущерба в Сети.

Типовые оценочные материалы по теме 10:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

Кибербуллинг как новое явление Интернет-пространства: причины.
Понятие.
Темпы распространения.
Последствия для жертвы.
Методы предупреждения/борьбы.
Почему нельзя участвовать, как это отражается на цифровой репутации.

Типовые оценочные материалы по теме 11:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

Что значит управлять репутацией в сети. Как работать с системой мониторинга.
Как разработать стратегию управления цифровой репутации.
Как поставить KPI для оценки эффективности работы с цифровой репутацией.
Что делать с конфликтами в сети. Что делать, если я хочу узнать больше.

Типовые оценочные материалы по теме 12:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

Оценка по шкале от 1 до 10 объема личных данных
Сетевое размещение данных
Какой объем данных достаточен для личной идентификации
Выявление персональных данных

Типовые оценочные материалы по теме 13:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

1. Совершили ошибку в Сети, которая спровоцировала сетевой скандал. Что будете делать?
2. Почему нежелательно публиковать в открытом доступе свой обычный распорядок дня?
3. Почему не стоит ставить геотеги под фотографиями своей семьи? Чем это грозит?
4. Не удержались и оказались вовлечены в дискуссию в /Сети на острую религиозную тему - как избежать сетевого конфликта?
5. Вы всегда проверяете, что вышли из своих учетных записей на чужих компьютерах?

Типовые оценочные материалы по теме 14:

Тест, содержащий вопросы по тематике:

1. Каких тем, кроме религии и политики, следует избегать в Сети, чтобы не провоцировать сетевые конфликты? Почему?
2. Что вы знаете о защите данных на своем смартфоне? Как часто обновляете программы защиты данных на своих цифровых устройствах?
3. Ваш аккаунт взломали и требуют деньги, иначе разместят в публичном доступе ваши интимные фотографии. Что будете делать?
4. Всегда ли время реагирования – это ключевой фактор при урегулировании сетевого конфликта?
5. Почему Эрик Куалман сформулировал именно 36 правил цифровой безопасности?

Типовые оценочные материалы по теме 15:

Тест, содержащий вопросы по тематике:
«Кибербуллинг»
Поиск конкретной информации в Сети
Описание и анализ информации.
Обозначение темы конфликта, предистория, отслеживание развития конфликта.
Прогнозирование действий.

Типовой ИТОГОВЫЙ ТЕСТ по дисциплине

Управление цифровой репутацией – это значит:
А. работать с отзывами о бизнесе или персоне
Б. отслеживать и убирать из Сети негатив
В. вести активную рекламу бизнеса или персоны в Сети
Г. работать над формированием узнаваемого сетевого образа бизнеса или персоны

Верно ли утверждение, что цифровая репутация важна только для бизнеса, связанного с онлайн-продажами?
А. Верно Б. Неверно

3. Влияет ли цифровая репутация напрямую на прибыль бизнеса?

А. Да Б. Нет
В. Да, но при условии, что бизнес связан с онлайн-продажами
Г. Нет, прибыль зависит прежде всего от качества товаров\услуг

4. **Как можно оценить цифровую репутацию бизнеса или персоны?**
А. Ввести название компании или персоны в поисковую строку и посмотреть, есть ли в результатах выдачи негатив
Б. Заказать у специалистов аналитику упоминаний компании или персоны в Сети
В. Использовать автоматические системы мониторинга, такие как система «Медиалогия»
Г. Провести опрос в соцсетях

5. **В чем отличие OMR от SERM?**
А. Это разные аббревиатуры одного понятия, которое означает набор методов по выводу негатива о персоне или бизнесе из Сети
Б. SERM – это часть общей стратегии по управлению цифровой репутацией бизнеса или персоны
В. OMR – это часть работы SERM-специалиста
Г. OMR – это работа с контентом, а SERM – это работа с результатами поисковой выдачи

6. Как используется цифровая репутация бизнеса или персоны?
А. Цифровая репутация – это стартовый капитал для продвижения личного бренда или бизнеса
Б. Цифровая репутация – это резюме для трудоустройства на работу
В. Цифровая репутация – это визитная карточка компании или персоны для первого знакомства
Г. Все вышеперечисленное
Д. Ничего из вышеперечисленного

7. **Верно ли утверждение, что если у персоны или компании нет собственных площадок в Интернете, то заниматься управлением цифровой репутацией не требуется?**
А. Верно
Б. Неверно

8**. Сколько времени занимает создание цифровой репутации с нуля?**
А. от пары дней до пары месяцев в зависимости от того, как быстро будут готовы ваши собственные сетевые площадки в Сети
Б. минимум один год, необходимый для запуска и проведения эффективных рекламных кампаний в Сети по продвижению бизнеса или персоны
В. два-три года, чтобы у целевой аудитории сформировался хорошо узнаваемый позитивный сетевой образ бизнеса или персоны
Г. чем больше денег выделяется на рекламу в Сети, тем быстрее формируется цифровая репутация

9. **Можно ли удалить негатив из Сети?**
А. Можно, если докажете, что информация не соответствует действительности
Б. Можно попытаться, но надо иметь в виду, что Сеть помнит все
В. Полностью удалить нельзя, но можно скрыть
Г. Верно все вышеперечисленное

10. **Что такое «Эффект Стрейзанд»?**
А. Чем активнее пользователь пытается удалить информацию, тем большее распространение она получает в Сети
Б. Все фотографии знаменитостей, загруженные в Сеть, можно свободно использовать для собственных нужд

В. Нельзя загружать в Сеть фотографии домов без согласия их собственников
Г. Чем выше иск за моральный ущерб за несогласованное размещение личной информации в Сети, тем выше популярность этой информации

11. Сколько времени требуется, чтобы отработать негатив с упоминанием бизнеса или персоны?
А. 2–3 месяца
Б. зависит от количества негатива, который требуется нивелировать
В. 1–2 месяца
Г. 3–6 месяцев
Д. 2-3 дня, дальше работать не имеет смысла, негатив уже закрепился в связке с упоминанием персоны или бизнеса

12. Первый шаг при разработке стратегии управления репутацией – это…
А. Мониторинг
Б. Покупка отзывов
В. Запуск рекламы
Г. Создание бренда бизнеса или персоны

13. Большинство пользователей просматривают в результатах поисковой выдачи:
А. не дальше первых трех страниц (первые 30 результатов)
Б. не дальше первых двух страниц (первые 20 результатов)
В. не дальше первой страницы (первые 10 результатов)
Г. пока не найдут то, что ищут

14. Самая популярная поисковая система в России (в настоящее время) – это …
А. Google
Б. Яндекс
В. Rambler
Г. Mail.ru

15. В каких социальных сетях необходимо завести площадку для эффективного управления цифровой репутацией бизнеса или персоны в России?
А. ВКонтакте – самая массовая социальная сеть в России
Б. Фейсбук – в России рассматривается как площадка для бизнеса или формирования профессионального бренда
В. Инстаграм – самая популярная социальная сеть в России у аудитории от 16 до 24 лет
Г. Все вышеперечисленные площадки
Д. Все возможные социальные сети, кроме Одноклассников. Присутствие там только нанесёт вред вашей цифровой репутации
Е. Там, где будет максимальный отклик вашей целевой аудитории

16. Что такое целевая аудитория в Сети?
А. это аудитория потенциальных потребителей информации о конкретном цифровом объекте или субъекте
Б. это ближайший круг вашего сетевого общения, ограниченный теми пользователями, которые знают вас в реальной жизни
В. это аудитория форумов, групп в соцсетях и других сетевых площадок, где вы появляетесь чаще всего

17. Какова ваша потенциальная сетевая аудитория?
А. меньше 50 пользователей
Б. больше тысячи пользователей
В. больше нескольких тысяч пользователей
Д. 92,8 миллионов пользователей Рунета

Г. 4,5 миллиарда пользователей Сети

18. Максимальное доверие у целевой аудитории в Сети вызывают:
А. Видеоотзывы или видеообращения
Б. Информация с указанием авторства и ссылками на заслуживающие доверия источники
В. Много хороших текстовых отзывов на разных площадках с именем автора или ссылкой на его профиль в сети
Г. Качественные фотографии с хорошей обработкой
Д. Все вышеперечисленное
Г. Ничего из вышеперечисленного, только личные рекомендации френдов

19. Как распознать, что против бизнеса или персоны началась информационная атака?
А. на ваших площадках стали появляться негативные отзывы
Б. количество негатива в регулярных мониторингах упоминания вашего бизнеса или персоны превышает среднестатистические показатели на 15-20%
В. в течение пары часов на различных сетевых площадках появилось несколько десятков негативных упоминаний вашего бизнеса или персоны
Г. произошел резкий отток подписчиков и друзей с ваших сетевых площадок

20. Верно ли утверждение, что основные составляющие стратегии цифровой репутации одинаковы как для крупного бизнеса, так и для обычного пользователя Сети?
А. Верно
Б. Неверно

4.3.3. Шкала оценивания по дисциплине

Тестовые задания предназначены для самостоятельной проверки обучающихся. Преподавателю рекомендуется интегрировать данную оценку в балльно-рейтинговую систему оценивания дисциплины, согласно положению о БРС своего подразделения Академии. Итоговая оценка по дисциплине формируется путём сложения баллов, полученных за прохождение текущей аттестации по темам, и баллов, набранных за итоговое тестирование.

Баллы	**Оценка**
0-40	«не зачтено»
41-100	«зачтено»

Шкала текущего контроля знаний		**Максимальный балл за выполнение**
Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	Итоговый тест по теме 1	2
Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	Итоговый тест по теме 2	2
Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	Итоговый тест по теме 3	2
Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	Итоговый тест по теме 4	2
Введение в управление цифровой репутацией	Итоговый тест по теме 5, практическое	2

	задание	
Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	Итоговый тест по теме 6	2
Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	Итоговый тест по теме 7	2
Виртуальная и дополненная реальность	Итоговый тест по теме 8	2
Гибкие методологии управления проектами	Итоговый тест по теме 9	2
Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	Итоговый тест по теме 10	2
Что такое цифровая репутация	Итоговый тест по теме 11	2
Целевая аудитория в сети	Итоговый тест по теме 12	2
Стратегия управления цифровой репутацией	Итоговый тест по теме 13	2
Стратегия управления профессиональной репутацией в сети на примере госслужащих	Итоговый тест по теме 14	2
Управление конфликтами в социальных сетях	Итоговый тест по теме 15	2
Итого		**30**

Каждый из тестов текущего контроля знаний, состоит из 20 вопросов, на выполнение каждого теста отводится 1 попытка с ограничением времени – 20 минут на попытку.

Шкала итоговой оценки за освоение дисциплины

Контрольные мероприятия	**Максимальный балл за выполнение**
Итоговые тесты по темам 1-15	30
Итоговый тест по курсу	70

Итоговый тест по курсу состоит из 20 вопросов, на прохождение теста выделяется 30 минут.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1. Методические указания по самостоятельной работе

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы, просмотра видеолекций, размещенных в ДОТ. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

5.2.Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, практические задания, кейсы, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Количество попыток тестирования обучаемого не более 5, время выполнения тестового задания ограничено одним семестром. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции».***

2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.

2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.

3. Ответить на вопросы теста.

4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.

5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

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

6.1. Основная литература

1. Жданов, А. А. Автономный искусственный интеллект / А. А. Жданов. — 5-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 360 с.
2. Барский, А. Б. Искусственный интеллект и логические нейронные сети : учебное пособие / А. Б. Барский. — Санкт-Петербург : Интермедия, 2019. — 360 с.
3. Майкл Грациано. Наука сознания. Современная теория субъективного опыта = Michael S. A. Graziano. Rethinking Consciousness: A Scientific Theory of Subjective Experience. — М.: Альпина нон-фикшн, 2021. — 254 с. — (Книги Политеха).
4. Ильин, В. В. Цифровая экономика: практическая реализация : методическое пособие / В. В. Ильин. — Москва : Интермедиатор, 2020. — 201 с.
5. Прохоров Н., Сидорин Д. Управление репутацией в интернете. – Москва: Синергия, 2017. – 160 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Кузовкова, Т. А. Цифровая экономика и информационное общество : учебное пособие / Т. А. Кузовкова. — Москва : Московский технический университет связи и информатики, 2018. — 80 с.
2. Мередит Бруссард. Искусственный интеллект. Пределы возможного. — Москва: Альпина нон-фикшн, 2020.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы

2. Конституция Российской Федерации.
3. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации.
4. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и защите информации» №149-ФЗ от 27 июля 2006 года.
5. Федеральный закон от 4 июля 1996 г. «Об участии в международном информационном обмене».
6. ГОСТ 34.601-90. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Стадии создания.
7. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207. Процессы жизненного цикла программных средств.
8. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих. (Одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21).
9. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

6.5. Интернет-ресурсы

10. Медиология, Мониторинг СМИ и соцсетей, сайт информационной компании https://www.mlg.ru/-

6.6. Иные источники

11. Erik Qualman, What Happens in Vegas Stays on YouTube, Cambridge, MA, 2014
12. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
13. Траут Д., Ривкин С., Дифференцируйся или умирай! – СПб.: Питер, 2018 - 368 с.
14. Бондаренко В.М. Мировоззренческий подход к формированию, развитию и реализации «Цифровой экономики» // Современные ИТ и ИТ-образование, - 2017, - № 1, - С.237-251.
15. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.

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

Для проведения лекционных, семинарских занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы по дисциплине необходимо следующее

***материально-техническое обеспечение*:**

- программы, обеспечивающие навигацию в сети Интернет: «Google chrome»;
- программы, демонстрации видео материалов: проигрыватель «Windows Media»;
- программы для демонстрации и создания презентаций: «Microsoft Power Point».

Все виды занятий, контроль и самостоятельная работа проводятся с использованием ДОТ. Лекционные материалы, практические задания, материалы для самостоятельной работы, средства текущего контроля и промежуточной аттестации размещены в СДО: https://lms.ranepa.ru

***Информационные справочные системы*:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
5. Национальная электронная библиотека. URL: http://rusneb.ru;
6. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
7. Российская национальная библиотека. URL: http://nlr.ru/;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru

*(Авторизацию нужно провести с использованием **СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС**.*
В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты);

2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС.

(Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:

- *перейти на сайт https://lms.ranepa.ru;*
- *авторизоваться, используя данные своей учетной записи;*

выбрать курс, кликнув на его название).

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02*» «*сентября*» 2024 г.
№ *01*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.ДВ.01.02. Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы–составители:

заведующий кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС, кандидат технических наук — Голосов П.Е.

кандидат технических наук, доцент кафедры прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС — Мосягин А.Б.

Визуализацию и озвучивание дисциплины выполнили:

к.полит.наук, директор программ НОЦ подготовки кадров для СНГ ИФУР — Арапова Н.П.

ведущий специалист Управления аспирантуры и докторантуры РАНХиГС — Мельникова Е.М.

начальник Управления информационной политики и коммуникаций Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы — Цымбаленко Н.А.

Утверждаю:
заведующий кафедрой прикладных информационных технологий ИОН РАНХиГС, кандидат технических наук — Голосов П. Е.
Протокол от «_27__» _января_2021 г. №_5_

канд. техн. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Яндыбаева Н. В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин, канд. техн. наук — Козлова Т.Д.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 22
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 24

6.1. Основная литература 24

6.2. Дополнительная литература 24

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 24

6.4. Нормативные правовые документы 24

6.5. Интернет-ресурсы 24

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

Дисциплина «Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1	Способность к определению проблемы, постановке проектного замысла и предварительному планированию проектных задач (с соответствующими расчётами и обоснованиями).
УК ОС – 9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС – 9.1	Способность использовать информационные технологии для простейших экономических расчетов.
ОПК ОС-6	Способность осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ ***(при наличии профстандарта)/*** **трудовые или профессиональные действия**	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
Овладение навыками решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных	УК ОС – 2.1	на уровне знаний*:* компьютерной грамотности и культуры использования цифровой информации, без которых невозможно формирование необходимого комплекса компетенций современного специалиста. истории, места и роли информационных технологий в жизни общества и в профессиональной деятельности; различий в информационных и компьютерных технологиях;
		на уровне умений *(типовые действия выполняются по заданному алгоритму)*: пользоваться компьютером для осуществления деловой коммуникации, подготовки документов

требований информационной безопасности		разного рода (писем, таблиц, презентаций, баз данных); решать повседневные информационные задачи (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных);
		на уровне навыков *(типовые действия выполняются автоматически, без воспроизведения алгоритма):* деловой коммуникации; информационного поиска
Овладение навыками применять визуальные и цифровые коммуникации направлено на формирование следующих обобщенных трудовых функций: анализ информации; разработка контента.	УК ОС – 9.1	на уровне знаний: принципов функционирования компьютеров, операционных систем, вычислительных сетей, общесистемного и прикладного программного обеспечения
		на уровне умений: проектировать структуры данных и структурировать информацию; вести поиск и отбор релевантной информации в интернете, информационно-библиографических базах
		на уровне навыков: решения повседневных информационных задач (создания текстов, презентаций, таблиц, баз данных)
Овладение навыками применять визуальные и цифровые коммуникации направлено на формирование следующих обобщенных трудовых функций: анализ информации; разработка контента.	ОПК ОС-6.1	на уровне знаний: принципы и правила организации информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования ИКТ
		на уровне умений: осуществлять цифровое взаимодействие в рамках соблюдения правил безопасного поведения в сети Интернет
		на уровне навыков: использовать правила информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования ИКТ для решения профессиональных задач

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина полностью осваивается в системе дистанционного обучения (далее – СДО).

Объем дисциплины:

2 зачётные единицы (72 ак. часа или 54 астр. часа). В целях планирования, при расчете структуры дисциплины применены академические часы (ак.ч.).

Количество академических часов, выделенных на видеолекции и самопроверку по ЭК (далее – электронный курс) – 8 ак.ч. на заочной и 16 ак.ч. на очно-заочной форме обучения.

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся по ЭК – 64 ак.ч. на заочной и 56 ак.ч. на очно-заочной форме обучения.

Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина реализуется на 1 курсе в 1 семестре.

Данная дисциплина реализуется полностью с применением электронного обучения. Материалы дисциплины размещены по адресу https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
1.	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	5	1	-	4	Т
2.	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	4		-	4	Т
3.	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	5	1	-	4	Т
4.	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	5	1	-	4	Т
5.	Введение в управление цифровой репутацией	5	1	-	4	Т
6.	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4		-	4	Т
7.	Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	5	1	-	4	Т
8.	Виртуальная и дополненная реальность	5	1	-	4	Т
9.	Гибкие методологии управления проектами	4		-	4	Т

10.	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	4		-	4	Т
11.	Введение в искусственный интеллект	5	1	-	4	Т
12.	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	5	1	-	4	Т
13.	Итоговое задание по чат-боту	16			16	ПЗ
Промежуточная аттестация						Зачет
Итого по дисциплине:		**72**	**8**		**64**	

Очно-заочная форма обучения

№ темы	Наименование темы	Объем дисциплины (модуля)[1], ак. час.				Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации[2]
		Всего	Контактная работа		Самостоятельная работа	
			Л*	ПЗ*	СРО*	
1	Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	4	1	-	3	Т
2	Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	5	2	-	3	Т
3	Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	4	1	-	3	Т
4	Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	4	1	-	3	Т
5	Введение в управление цифровой репутацией	4	1	-	3	Т
6	Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	4	1	-	3	Т
7	Криптовалюты,	4	1	-	3	Т

	распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)					
8	Виртуальная и дополненная реальность	5	2	-	3	Т
9	Гибкие методологии управления проектами	5	1	-	4	Т
10	Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	5	1	-	4	Т
11	Введение в искусственный интеллект	5	1	-	4	Т
12	Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	6	2	-	4	Т
13	Итоговое задание по чат-боту	17	1		16	ПЗ
Промежуточная аттестация						Зачет
Итого по дисциплине:		**72**	**16**		**56**	

Примечание 1- виды учебной деятельности, предусмотренные электронным курсом: Л – лекции, ПЗ – практические занятия, СРО – самостоятельная работа обучающегося.

Примечание 2 - формы текущего контроля успеваемости: За – зачет, Т – тестирование, ПЗ – практическое задание.

Содержание дисциплины

Тема 1- **Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные**

Общий обзор методов и технологий искусственного интеллекта. Далее в следующих видео я расскажу про машинное обучение, про гибридную парадигму построения искусственных интеллектуальных систем, про то, где можно использовать искусственный интеллект уже сегодня, про его применение в различных сферах жизни, а в последней лекции мы изучим некоторые мифы и факты об искусственном интеллекте.

Тема 2- Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки

Цифровая экономика: обзор базовых понятий, концепций, ключевые составляющие цифровой экономики, ее важность для РФ. Способы реализации. Основные технологии.

Основные цифровые платформы, роль государства: трансформация продаж и услуг в цифровых платформах. Технология 5G: особенности и преимущества использования.

Тема 3. Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили

Технологическое лидерство, цифровизация экономики, основные платформы. Большие данные, нейротехнологии и искусственный интеллект. Системы распределенного реестра, квантовые технологии. Промышленный интернет вещей, компоненты робототехники и сенсорики. Технологии виртуальной и дополнительной реальностей.

Тема 4. Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности

Стандарты в области информационной безопасности. Триада информационной безопасности. Риски информационной безопасности. Развитие систем информационной

безопасности. Технические средства защиты. Системы защиты облачных сервисов и электронной почты. Защита дополнительных корпоративных сервисов. Средства защиты системы контроля доступа пользователя. Системы контроля доступа устройств к сети. Репутационные сервисы и SIEM-системы. IT-активы, управление паролями. Рекомендации по личной безопасности в интернете.

Тема 5. Введение в управление цифровой репутацией

Понятие цифровой репутации, управление цифровой репутацией. Правила создания цифровой репутации, выполнение практических заданий по формированию цифровой репутации.

Тема 6. Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций

Экономические процессы, сопровождающие первую и вторую квантовые революции. Понятия волновой и квантовой оптики. Квантовая криптография. Особенности реализации квантового компьютера. Использование квантовой криптографии в цифровой экономике.

Тема 7. Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты).

Понятие блокчейна, их разновидность. Устройство, формирование, реализация технологии блокчейна. Криптовалюта как основное применение блокчейна. Обзор Топ-5 криптовалют по капитализации. Смарт-контракты. Где можно использовать блокчейн уже сегодня.

Тема 8. Виртуальная и дополненная реальность

Обзор возможностей и различий AR и VR-технологий. Использование VR-технологии. Кейсы с использованием AR-технологии. Как создаются VR и AR-проекты. Способы дистрибуции проектов и перспективы развития технологий.

Тема 9. Гибкие методологии управления проектами

Гибкие методологии разработки ПО. Методология Scrum. Экстремальное программирование. Бережливое производство. Методология Канбан.

Тема 10. Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?

Мобильные приложения. Проектирование интерфейсов мобильных приложений. Разработка мобильных приложений. Монетизация и мобильная аналитика. Продвижение мобильных приложений.

Тема 11. Введение в искусственный интеллект

Гибридная парадигма – «прорывная технология» искусственного интеллекта. Архитектура гибридной интеллектуальной системы. Основные элементы: аффекторы, подсистема управления, эффекторы. Агентный подход. Построение рациональных агентов. Получение «роевого интеллекта».

Автоматизация деловых процессов при помощи разговорного интерфейса и чат-ботов. Обработка естественного языка. Чат-боты. Первые разработки в области Искусственного Интеллекта. ELIZA, SHRDLU, PARRY, Jabberwocky, A.L.I.C.E., Siri, Alexa и Cortana. Задачи чат-ботов. Статистические методы распознавания. Применение формулы Байеса к последовательностям символов. Формальный метод. Использование нейронных сетей, нейросетевой подход. Метод семантической свёртки. Современные проблемы для чат-ботов.

Нейросетевая библиотека TensorFlow. Классификация. Функция активации ReLU. Скрытые слои нейронной сети. Наборы данных. Построение минимальной классифицирующей нейронной сети.

Тема 12. Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow

Регистрация на DialogFlow. Создание агента и его настройка. Создание чат-бота. Разговорный чат-бот. Интеграция агента DialogFlow с чат-ботом в Telegram. Правила реагирования. Создание, поиск, редактирование. Тестирование чат-бота. Тренировка чат-бота на существующих диалогах. Назначение правил. Создание новых правил.

Тонкие настройки активации правил. Выключение правил. Машинное обучение против гибридной схемы. Расширенные функции в DialogFlow. Ограничения и минусы технологии. Работа с чат-ботами коллег. Написание отчёта о тестировании ботов.

Тема 13. Итоговое задание по чат-боту

Итоговое задание по чат-боту состоит из двух практических частей:
создание, настройка и публикация собственного бота;
оценивание ботов коллег.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 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 «Цифровое общество, введение в искусственный интеллект и разговорные боты» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся[1]:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru
- при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;
- при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

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

- в форме выполнения итогового теста и компьютерного задания с применением ДОТ в СДО.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые тестовые здания по темам лекций

1. Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?
   1) Проверить самостоятельно
   2) Проверить у специалистов
   3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
   4) Проверить наличие сертификата РСТ

2. Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?
   1) Программы управления паролями
   2) Анализаторы исходного кода
   3) Межсетевые экраны
   4) “Песочница”

3. Канбан был изобретен:
   1) В Корее
   2) В Китае
   3) В США
   4) В Японии

[1] *Разработчик программы самостоятельно выбирает форму заполнения пункта 1.1.*

4. Какое из положений верно для принципа итеративности:
1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

5. Парное программирование — это:
1) Программисты соревнуются друг с другом в скорости выполнения задачи
2) Два программиста вместе создают код на одном общем рабочем месте
3) Один программист заменяет другого при необходимости
4) Программисты совершают одинаковые действия на разных рабочих местах

6. Какие категории нарушителей наиболее актуальны при подключении домашнего компьютера проводом к сети Интернет через маршрутизатор провайдера?
1) Соседи
2) Внутренние нарушители
3) Спецслужбы
4) Внешние нарушители

7. Насколько быстро возможно взломать незащищенную и подключенную напрямую к сети Интернет информационную систему?
1) Взломать можно мгновенно
2) Взломать в принципе невозможно
3) Информационная система испытает атаки практически мгновенно и будет взломана в течение нескольких часов
4) Информационная система испытает взломы мгновенно, из них будет выбран наиболее подходящий

8. Как называется процедура проверки подлинности?
1) Дактилоскопия
2) Аутентификация
3) Шифрование
4) Идентификация

9. Назовите основополагающие элементы в структуре Scrum:
1) Согласование
2) Роли
3) Практики
4) Юридическая документация
5) Артефакты

10. К целям экстремального программирования относят:

1) Удовлетворение потребности пользователей
2) Выявление уровня квалификации команды разработчиков
3) Повышение доверия заказчика
4) Увеличение сроков разработки продукта

Типовое практическое задание по теме 13:

1. Создание, настройка, тестирование и публикация собственного бота.

В этой части задания предполагается работа вне системы дистанционного обучения, но результат – идентификатор чат-бота, публикуется в системе дистанционного обучения.

1.1. Создайте собственного бота. Вам в помощь материалы **Воркшоп 2.1, Воркшоп 2.2.**

1.2. Настройте и протестируйте чат-бота, используя материалы **Воркшоп 2.3, Воркшоп 2.4 и Воркшоп 2.6.**

Важно! Бот не должен раскрывать автора или какую-либо информацию о своем создателе.

1.3. Опубликуйте вашего чат-бота

Публикацию идентификатора бота необходимо произвести в системе дистанционного обучения, для этого:

✓ перейдите к элементу **«Итоговое задание по курсу»**;

✓ нажмите на ссылку **«Отправить работу»** или кнопку **«Начало подготовки вашей работы»**;

✓ в поле **«Название»** введите название (имя) вашего бота, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота. Например, если вашего бота зовут Мария, то в поле **«Название»** вам необходимо ввести имя бота – Мария, в поле **«Содержимое работы»** – идентификатор бота @mariya_bot.

✓ нажмите кнопку **«Сохранить»**.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС – 2	Способность разрабатывать проект на основе оценки	УК ОС – 2.1	Способность к определению проблемы, постановке

	ресурсов и ограничений		проектного замысла и предварительному планированию проектных задач (с соответствующими расчётами и обоснованиями).
УК ОС – 9	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС – 9.1	Способность использовать информационные технологии для простейших экономических расчетов.
ОПК ОС-6	Способность осуществлять информационное и цифровое взаимодействие на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	ОПК ОС-6.1	Способность использовать информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
УК ОС – 2.1	Знание актуальных программных средств, принятых для осуществления делопроизводства; Знание методов работы с большими объемами информации; Знание методов работы с открытыми данными: государственных органов, коммерческих структур, отраслевых некоммерческих организаций; Знание основных методов и технологий анализа информационного поля.	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.
УК ОС – 9.1	Навыки конвертации бизнес-задач в коммуникационные задачи и индикаторы эффективности; Навыки подготовки корпоративных	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией и основными понятиями из

Этап освоения компетенции / Дескриптор	Показатель оценивания / Индикатор	Критерий оценивания
	документов; Знание технологий работы с контентом (определение целей-задач, стратегических фокусов, копирайтинг и пр.)	профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками. Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.
ОПК ОС-6.1	Знание принципов организации информационного и цифрового взаимодействия на основе безопасного использования информационно-коммуникативных технологий	Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не умеет безопасно использовать ИКТ для взаимодействия и создавать чат-боты.
		Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Студент освоил основную базу теоретических знаний. Владеет принципами и методами организации цифрового взаимодействия с использованием ИКТ, умеет создавать чат-боты.

4.3.3 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Тестирование по тематике:
Методы и технологии искусственного интеллекта.
Машинное обучение.
Гибридная парадигма построения искусственных интеллектуальных систем.
Особенности цифровизации экономических процессов.
Роль государства в использовании цифровых платформ.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Тестирование по тематике:
Реализация продаж с использованием сетевых информационных технологий.
Виды цифровых платформ. Общая характеристика операций блокчейна.
Понятие криптовалют.
Виртуализация экономических процессов.
Стандарты обеспечения информационной безопасности.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Тестирование по тематике:

Как можно объективно убедиться в эффективности работы средства защиты?

1) Проверить самостоятельно
2) Проверить у специалистов
3) Посмотреть отчет независимой испытательной лаборатории
4) Проверить наличие сертификата РСТ

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Тестирование по тематике:

Какие инструменты для повышения безопасности паролей рекомендуется использовать?

1) Программы управления паролями
2) Анализаторы исходного кода
3) Межсетевые экраны
4) “Песочница”

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Тестирование по тематике:

Какое из положений верно для принципа итеративности:

1) С самого начала точно известно время разработки продукта и его стоимость
2) Разработка ведется короткими итерациями при наличии активной взаимосвязи с заказчиком
3) Соблюдения юридических договоренностей является первоочередным условием выполнения работ
4) Пользовательские истории не являются начальной информацией, на основании которой создается модуль

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Тестирование по тематике:

1. Что такое новые финансовые структуры и при чем здесь цифровая репутация?
2. Почему во вселенной Стартрека отсутствуют деньги?
3. Что такое сетевая революция?
4. Назовите три закона роботехники для банковских роботов?
5. Эволюция цифровой эпохи: перечислите все этапы? В чем их различие.
6. Зачем мне рекомендовали к прочтению в данном курсе книгу, посвященную финтеху?
7. Как влияет развитие информационных технологий на рынки труда и профессиональные навыки?
8. Каковы кардинальные и системные изменения, которые вносят в нашу жизнь инновации в информационных технологиях?
9. Что такое Интернет вещей и экономика совместного потребления
10. Почему современному человеку невозможно уйти из Сети?

Типовые оценочные материалы по теме 7:

Тестирование по тематике:

1. В чем разница между понятиями репутация и цифровая репутация?
2. Как мы определяем «плохую» или «хорошую» цифровую репутацию?
3. Является ли выбранная Вами профессия сферой повышенных репутационных рисков? Если да, то почему?

4. Какие профессии не несут повышенных репутационных рисков? Назовите несколько. Объясните почему?
5. Соответствуете ли вы мнению окружающих о вас?
6. Есть ли у вас план, как управлять мнением окружающих о вас?
7. Есть ли у вас свой стиль\образ\бренд?
8. Что вредит тому образу, который сложился у окружающих о вас?
9. Что способствует хорошему мнению окружающих о вас?
10. Помогает ли вам мнение окружающих добиваться поставленных целей?

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Тестирование по тематике:
Виды сетевых конфликтов.
Конфликты прямого и косвенного участия.
В чем отличия.

Типовые оценочные материалы по теме 9:

Тестирование по тематике:
Пирамида деловой репутации
Инструменты по оценке репутационного ущерба в Сети.
Рекомендации по теме «Личный опыт сетевого конфликта».

Типовые оценочные материалы по теме 10:

Тестирование по тематике:
Кибербуллинг как новое явление Интернет-пространства: причины.
Понятие.
Темпы распространения.
Последствия для жертвы.
Методы предупреждения/борьбы.
Почему нельзя участвовать, как это отражается на цифровой репутации.

Типовые оценочные материалы по теме 11:

Тестирование по тематике:

1. Какими свойствами характеризуется искусственная интеллектуальная система?

покорность и верность;
адекватность и непротиворечивость;
независимость и своеволие;
адаптивность и автономность;
последовательность и рациональность.

2. Какой основной негативный аспект восходящей парадигмы?

систему невозможно обучить;
за системой всегда должен следить человек;
система очень быстро скатывается в переобученность;
требуется гигантское количество вычислительных ресурсов для моделирования;
результаты работы системы практически невозможно объяснить.

3. Какая архитектура нейронной сети очень точно повторяет структуру зрительной коры млекопитающих?

генеративно-состязательные нейросети;
рекуррентные нейросети;
нейросети прямого распространения;
свёрточные нейросети;
нейросети с памятью.

Обоснуйте свою точку зрения.

Типовые оценочные материалы по теме 12:

Тестирование по тематике:

1. Исследования в области искусственного интеллекта.
2. Экспертные системы.
3. Свойства интеллектуальных систем.
4. Нейронные сети и машинное обучение.
5. Методы восходящей парадигмы.
6. Методы нисходящей парадигмы.
7. Интуитивный, логический и символьный подходы.
8. Структурный, эволюционный и квазибиологический подходы.
9. Генетический алгоритм.
10. Гибридная парадигма. Агентный подход.
11. Построение рациональных агентов.
12. Роевой интеллект.
13. Распознавание образов.
14. Машинное обучение.
15. Искусственные нейронные сети.
16. Обработка естественного языка.
17. Чат-боты, их функции.
18. Статистический метод. Цепи Маркова.
19. Формальный метод.
20. Семантическая свертка.
21. Нейросетевой библиотекой компании Google TensorFlow
22. DialogFlow.
23. Редактирование и тестирование чат-бота.
24. Тренировка агента на основе диалогов.
25. Сущности, параметры, переменные.

Типовое ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ по теме 13

2. Оценивание ботов коллег.

После того, как все обучающиеся на курсе опубликуют свои боты, все работы будут распределены для оценки. Каждую работу анонимно оценят 3 рецензента.

Оцените работы ваших коллег

Оцените работы однокурсников для этого в **«Итоговом задании по курсу»**:

✓ нажмите на кнопку **«Оценить»**, расположенную ниже работы, представленной на рецензию. В разделе **«Работы, представленные для оценивания»** видно только имя бота, идентификатор станет доступен после нажатия кнопки **«Оценить»**:

✓ оцените работу по каждому представленному критерию

Критерий 1. Узнайте у бота, на какую тему он общается.

Критерий 2. Протестируйте бота на самые общие фразы и вопросы типа приветствия и вопроса об имени/реквизитах автора.

Критерий 3. Примените к боту процедуру теста Тьюринга.

Критерий 4. Задайте боту не менее пяти вопросов по предметной области, о которой он заявил.

Критерий 5. Сформируйте для себя общее впечатление об адекватности ответов на вопросы, комфортности взаимодействия с данным ботом.

Каждый из пунктов потребует оценивания по шкале от **0 до 2**, иллюстрируя то, насколько похоже поведение
бота на поведения человека:

«0» – бот некорректно (неадекватно) реагирует на вопрос;

«1» – бот на вопрос реагирует неоднозначно;

«2» – реакция бота адекватна и ожидаема.

Если наименование бота (или сам бот) раскрывает автора или какую-либо информацию о своем создателе,
то такой бот не оценивается (эквивалентно оценке «0» за все вопросы)

✓ выставьте оценку от **0 до 2** по каждому представленному критерию, для этого в поле **«Оценка для критерия»** выберите нужное значение

✓ в поле **«Отзывы для автора»** напишите краткий отзыв о боте, подготовьте текстовый документ (формата .doc или .docx) с ответами бота по каждому критерию и прикрепите его к отзыву – перетаскиванием в поле для загрузки файлов

Типовой ИТОГОВЫЙ ТЕСТ по дисциплине

Управление цифровой репутацией – это значит:
А. работать с отзывами о бизнесе или персоне
Б. отслеживать и убирать из Сети негатив
В. вести активную рекламу бизнеса или персоны в Сети
Г. работать над формированием узнаваемого сетевого образа бизнеса или персоны

Верно ли утверждение, что цифровая репутация важна только для бизнеса, связанного с онлайн-продажами?
А. Верно Б. Неверно

3. Влияет ли цифровая репутация напрямую на прибыль бизнеса?
А. Да Б. Нет
В. Да, но при условии, что бизнес связан с онлайн-продажами
Г. Нет, прибыль зависит прежде всего от качества товаров\услуг

4. **Как можно оценить цифровую репутацию бизнеса или персоны?**
А. Ввести название компании или персоны в поисковую строку и посмотреть, есть ли в результатах выдачи негатив
Б. Заказать у специалистов аналитику упоминаний компании или персоны в Сети
В. Использовать автоматические системы мониторинга, такие как система «Медиалогия»
Г. Провести опрос в соцсетях

5. **В чем отличие OMR от SERM?**
А. Это разные аббревиатуры одного понятия, которое означает набор методов по выводу негатива о персоне или бизнесе из Сети

Б. SERM – это часть общей стратегии по управлению цифровой репутацией бизнеса или персоны
В. OMR – это часть работы SERM-специалиста
Г. OMR – это работа с контентом, а SERM – это работа с результатами поисковой выдачи

6. Как используется цифровая репутация бизнеса или персоны?
А. Цифровая репутация – это стартовый капитал для продвижения личного бренда или бизнеса
Б. Цифровая репутация – это резюме для трудоустройства на работу
В. Цифровая репутация – это визитная карточка компании или персоны для первого знакомства
Г. Все вышеперечисленное
Д. Ничего из вышеперечисленного

7. **Верно ли утверждение, что если у персоны или компании нет собственных площадок в Интернете, то заниматься управлением цифровой репутацией не требуется?**
А. Верно
Б. Неверно

8**. Сколько времени занимает создание цифровой репутации с нуля?**
А. от пары дней до пары месяцев в зависимости от того, как быстро будут готовы ваши собственные сетевые площадки в Сети
Б. минимум один год, необходимый для запуска и проведения эффективных рекламных кампаний в Сети по продвижению бизнеса или персоны
В. два-три года, чтобы у целевой аудитории сформировался хорошо узнаваемый позитивный сетевой образ бизнеса или персоны
Г. чем больше денег выделяется на рекламу в Сети, тем быстрее формируется цифровая репутация

9. **Можно ли удалить негатив из Сети?**
А. Можно, если докажете, что информация не соответствует действительности
Б. Можно попытаться, но надо иметь в виду, что Сеть помнит все
В. Полностью удалить нельзя, но можно скрыть
Г. Верно все вышеперечисленное

10. **Что такое «Эффект Стрейзанд»?**
А. Чем активнее пользователь пытается удалить информацию, тем большее распространение она получает в Сети
Б. Все фотографии знаменитостей, загруженные в Сеть, можно свободно использовать для собственных нужд
В. Нельзя загружать в Сеть фотографии домов без согласия их собственников
Г. Чем выше иск за моральный ущерб за несогласованное размещение личной информации в Сети, тем выше популярность этой информации

11. Сколько времени требуется, чтобы отработать негатив с упоминанием бизнеса или персоны?
А. 2–3 месяца
Б. зависит от количества негатива, который требуется нивелировать
В. 1–2 месяца
Г. 3–6 месяцев
Д. 2-3 дня, дальше работать не имеет смысла, негатив уже закрепился в связке с упоминанием персоны или бизнеса

12. Первый шаг при разработке стратегии управления репутацией – это…

А. Мониторинг
Б. Покупка отзывов
В. Запуск рекламы
Г. Создание бренда бизнеса или персоны

13. Большинство пользователей просматривают в результатах поисковой выдачи:
А. не дальше первых трех страниц (первые 30 результатов)
Б. не дальше первых двух страниц (первые 20 результатов)
В. не дальше первой страницы (первые 10 результатов)
Г. пока не найдут то, что ищут

14. Самая популярная поисковая система в России (в настоящее время) – это …
А. Google
Б. Яндекс
В. Rambler
Г. Mail.ru

15. В каких социальных сетях необходимо завести площадку для эффективного управления цифровой репутацией бизнеса или персоны в России?
А. ВКонтакте – самая массовая социальная сеть в России
Б. Фейсбук – в России рассматривается как площадка для бизнеса или формирования профессионального бренда
В. Инстаграм – самая популярная социальная сеть в России у аудитории от 16 до 24 лет
Г. Все вышеперечисленные площадки
Д. Все возможные социальные сети, кроме Одноклассников. Присутствие там только нанесёт вред вашей цифровой репутации
Е. Там, где будет максимальный отклик вашей целевой аудитории

16. Что такое целевая аудитория в Сети?
А. это аудитория потенциальных потребителей информации о конкретном цифровом объекте или субъекте
Б. это ближайший круг вашего сетевого общения, ограниченный теми пользователями, которые знают вас в реальной жизни
В. это аудитория форумов, групп в соцсетях и других сетевых площадок, где вы появляетесь чаще всего

17. Какова ваша потенциальная сетевая аудитория?
А. меньше 50 пользователей
Б. больше тысячи пользователей
В. больше нескольких тысяч пользователей
Д. 92,8 миллионов пользователей Рунета
Г. 4,5 миллиарда пользователей Сети

18. Максимальное доверие у целевой аудитории в Сети вызывают:
А. Видеоотзывы или видеообращения
Б. Информация с указанием авторства и ссылками на заслуживающие доверия источники
В. Много хороших текстовых отзывов на разных площадках с именем автора или ссылкой на его профиль в сети
Г. Качественные фотографии с хорошей обработкой
Д. Все вышеперечисленное
Г. Ничего из вышеперечисленного, только личные рекомендации френдов

19. Как распознать, что против бизнеса или персоны началась информационная атака?
А. на ваших площадках стали появляться негативные отзывы

Б. количество негатива в регулярных мониторингах упоминания вашего бизнеса или персоны превышает среднестатистические показатели на 15-20%
В. в течение пары часов на различных сетевых площадках появилось несколько десятков негативных упоминаний вашего бизнеса или персоны
Г. произошел резкий отток подписчиков и друзей с ваших сетевых площадок

20. Верно ли утверждение, что основные составляющие стратегии цифровой репутации одинаковы как для крупного бизнеса, так и для обычного пользователя Сети?
А. Верно
Б. Неверно

4.3.4. Шкала оценивания по дисциплине

Практическоее задание предназначены для самостоятельной проверки обучающихся. Преподавателю рекомендуется интегрировать данную оценку в балльно-рейтинговую систему оценивания дисциплины, согласно положению о БРС своего подразделения Академии. Итоговая оценка по дисциплине формируется путём сложения баллов, полученных за прохождение текущей аттестации по темам, и баллов, набранных за итоговое тестирование.

Баллы	Оценка
0-40	«не зачтено»
41-100	«зачтено»

Шкала текущего контроля знаний		Максимальный балл за выполнение
Искусственный интеллект, машинное обучение и большие данные	Итоговый тест по теме 1	2
Цифровая экономика и современные технологические тренды. Цифровые платформы, сквозные технологии, цифровая трансформация бизнеса и новые рынки	Итоговый тест по теме 2	2
Интернет вещей и промышленный интернет вещей. Цифровые двойники и виртуальные профили	Итоговый тест по теме 3	2
Как спастись от киберугроз в новую эпоху? Вопросы информационной безопасности	Итоговый тест по теме 4	2
Введение в управление цифровой репутацией	Итоговый тест по теме 5	2
Информация в квантовом мире и будущее коммуникаций	Итоговый тест по теме 6	2
Криптовалюты, распределенные реестры и сохраненные процедуры (смарт-контракты)	Итоговый тест по теме 7	2
Виртуальная и дополненная реальность	Итоговый тест по теме 8	2
Гибкие методологии управления проектами	Итоговый тест по теме 9	2
Как создаются программы и что нужно, чтобы попасть в App Store или Google Play?	Итоговый тест по теме 10	2
Введение в искусственный интеллект	Итоговый тест по теме 11	10
Разработка разговорного чат-бота на DialogFlow	Итоговый тест по теме 12	10

Практическое задание по чат-боту	Практическое задание по теме 13	30
Итого		**70**

Каждый из тестов текущего контроля знаний, состоит из 20 вопросов, на выполнение каждого теста отводится 1 попытка с ограничением времени – 20 минут на попытку.

Шкала итоговой оценки за освоение дисциплины

Контрольные мероприятия	Максимальный балл за выполнение
Итоговые тесты по темам 1-12	40
Практическое задание по чат-боту	30
Итоговый тест	30

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1. Методические указания по самостоятельной работе

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом семинарского занятия, который отражает содержание предложенной темы, просмотра видеолекций, размещенных в ДОТ. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений студенту необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем по каждой теме семинарского или практического занятия, что позволяет студентам проявить свою индивидуальность в рамках выступления на данных занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным

методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

5.2. Методические рекомендации по выполнению практического задания

Практическое задание – это конкретная практическая задача на компьютере, рассказывающая о той или иной ситуации, в которой зачастую заложена некая проблема.

Анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признаков нарушений в поставленной проблеме;

Корректная остановка проблемы требует ясности, четкости, а главное четкости формулировки;

Успех в решении проблемы зависит от выработки различных способов действий в данной ситуации –альтернатив;

Необходимым условием для принятия окончательного решения является выявление вариантов решения проблемы – требований к содержанию альтернатив и их обоснование;

При выборе решения нужно опираться как на исторический анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимости осуществления решений;

При составлении процедуры решения нужно ориентироваться на первоначальные цели и реальность ее воплощения.

На данном этапе после презентации решений во время общей дискуссии на практическом занятии можно рекомендовать обсудить 4 вопроса:

Почему ситуация выглядит как дилемма?

Кто принимал решения?

Какие варианты решения имели место?

Что надо было делать, какой инструментарий применить?

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

5.3. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с использованием дистанционных образовательных технологий. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

Тесты составлены таким образом, что в каждом из них правильным является как один, так и несколько вариантов. На выполнение теста отводится ограниченное время. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос. После выполнения теста происходит автоматическая оценка выполнения. Количество попыток тестирования обучаемого не более 5, время выполнения тестового

задания ограничено одним семестром. Результат отображается в личном кабинете обучающегося.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции».***

2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.

2. Нажать кнопку «***Начать тестирование».***

3. Ответить на вопросы теста.

4. Нажать кнопку «***Закончить попытку».***

5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

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

6.1. Основная литература

1. Жданов, А. А. Автономный искусственный интеллект / А. А. Жданов. — 5-е изд. — Москва : Лаборатория знаний, 2020. — 360 с.
2. Барский, А. Б. Искусственный интеллект и логические нейронные сети : учебное пособие / А. Б. Барский. — Санкт-Петербург : Интермедия, 2019. — 360 с.
3. Майкл Грациано. Наука сознания. Современная теория субъективного опыта = Michael S. A. Graziano. Rethinking Consciousness: A Scientific Theory of Subjective Experience. — М.: Альпина нон-фикшн, 2021. — 254 с. — (Книги Политеха).
4. Ильин, В. В. Цифровая экономика: практическая реализация : методическое пособие / В. В. Ильин. — Москва : Интермедиатор, 2020. — 201 с.
5. Прохоров Н., Сидорин Д. Управление репутацией в интернете. – Москва: Синергия, 2017. – 160 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Кузовкова, Т. А. Цифровая экономика и информационное общество : учебное пособие / Т. А. Кузовкова. — Москва : Московский технический университет связи и информатики, 2018. — 80 с.
2. Мередит Бруссард. Искусственный интеллект. Пределы возможного. — М.: Альпина нон-фикшн, 2020.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы

2. Конституция Российской Федерации.
3. Доктрина информационной безопасности Российской Федерации.
4. Федеральный закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и защите информации» №149-ФЗ от 27 июля 2006 года.
5. Федеральный закон от 4 июля 1996 г. «Об участии в международном информационном обмене».
6. ГОСТ 34.601-90. Информационная технология. Комплекс стандартов на автоматизированные системы. Автоматизированные системы. Стадии создания.
7. ГОСТ Р ИСО/МЭК 12207. Процессы жизненного цикла программных средств.
8. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих российской федерации и муниципальных служащих. (Одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол N 21).
9. Указ Президента РФ от 12.08.2002 N 885 (ред. от 16.07.2009) "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих».

6.5. Интернет-ресурсы

10. Медиология, Мониторинг СМИ и соцсетей, сайт информационной компании https://www.mlg.ru/-

6.6. Иные источники

11. Бондаренко В.М. Мировоззренческий подход к формированию, развитию и реализации «Цифровой экономики» // Современные ИТ и ИТ-образование, - 2017, - № 1, - С.237-251.
12. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
13. Шваб К.Четвертая промышленная революция. – М.: «Эксмо», 2016 — (Top Business Awards) – 138 с.
14. Пратик Д. Искусственный интеллект с примерами на Python / Джоши Пратик -.: Пер. с англ. – М.: Изд. дом “Вильямс”, 2019. – 450 с.
15. Бостром Н., Грэм-Каминг Д. Искусственный интеллект / Ник Бостром, Джон Грэм-Каминг – Пер. с сангл. – М.: Изд-во: «Аст», 2019 – 350 с.
16. Erik Qualman, What Happens in Vegas Stays on YouTube, Cambridge, MA, 2014
17. Скинер К. Цифровой человек. Четвертая революция в истории человечества, которая затронет каждого. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018. – 304 с.
18. Welsh-language Technology and Digital Media Action Plan. Cardiff: Llywodraeth Cymru Welsh Government, 2013.

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

Для проведения лекционных, семинарских занятий групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы по дисциплине необходимо следующее

***материально-техническое обеспечение*:**

- программы, обеспечивающие навигацию в сети Интернет: «Google chrome»;
- программы, демонстрации видео материалов: проигрыватель «Windows Media»;
- программы для демонстрации и создания презентаций: «Microsoft Power Point».

Все виды занятий, контроль и самостоятельная работа проводятся с использованием ДОТ. Лекционные материалы, практические задания, материалы для самостоятельной работы, средства текущего контроля и промежуточной аттестации размещены в СДО: https://lms.ranepa.ru

***Информационные справочные системы*:**

1. Информационно-правовой портал «Консультант плюс» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/
2. Информационно-правовой портал «Гарант» (правовая база данных). [Электронный ресурс]. – URL: http://www.garant.ru/
3. Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/;
4. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp;
5. Национальная электронная библиотека. URL: http://rusneb.ru;
6. Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru;
7. Российская национальная библиотека. URL: http://nlr.ru/;
8. Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/;
9. Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com;
10. Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/;
11. Электронно-библиотечная система IPRbooks. URL: http://www.iprbookshop.ru/.

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru

(*Авторизацию нужно провести с использованием* ***СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС****.*
В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты);

2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС.

(*Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:*

- *перейти на сайт https://lms.ranepa.ru;*
- *авторизоваться, используя данные своей учетной записи;*

выбрать курс, кликнув на его название).

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.01 Методология выполнения выпускной квалификационной работы

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Доцент кафедры экономики и менеджмент канд. экон. наук, Пророкова Е.А.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

Доцент кафедры экономики и менеджмент канд. экон. наук, Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……...……. 3
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…… 5
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 9
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 11
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 11
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 11
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…….….. 11
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 11
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 11
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 11

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

1.1. Дисциплина ФТД. 03 «Методология выполнения выпускной квалификационной работы» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках	факультативно	способность осуществлять деловые коммуникации, в том числе в устной и письменной формах для защиты ВКР

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	факультативно	на уровне знаний: - принципов написания и оформления академических текстов на основе информационной и библиографической культуры для написания и защиты ВКР
		на уровне умений: - использовать системные элементы деловых коммуникаций для грамотного оформления ВКР, соблюдать авторские права, используя информационно-коммуникационные технологии
		на уровне навыков: - грамотное оформления ВКР, соблюдать авторские права, используя информационно-коммуникационные технологии, используя системные элементы деловых коммуникаций

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 1з.е. (36 академических часов /27 астрономических часов).

По и очно-заочной заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 8 часов, в астрономических – 6; на самостоятельную работу в академических часах – 24 часа, в астрономических – 18.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **ФТД. 03 «Методология выполнения выпускной квалификационной работы»** изучается **на заочной форме обучения** - на 4 курсе, 8 семестр.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	Понятие академического стиля и научного языка	8	2	-			6	О
2	Структура письменных работ	8	2	-			6	О
3	Оформление письменных работ	16	2	-	2		6	О
4	Устная презентация выполненной работы			-			6	О
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**		**4**	-	**зачет**
	Всего в академических часах	**36**	**6**	-	**2**	**4**	**24**	
	Всего в астрономических часах	**27**	**4,5**		**1,5**	**3**	**18**	
Заочная форма обучения								
№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины, час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Понятие академического стиля и научного языка	8	2	-			6	О
2	Структура письменных работ	8	2	-			6	О
3	Оформление письменных работ	16	2	-	2		6	О
4	Устная презентация выполненной работы			-			6	О
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**		**4**	-	**зачет**
	Всего в академических часах	**36**	**6**	-	**2**	**4**	**24**	
	Всего в астрономических часах	**27**	**4,5**		**1,5**	**3**	**18**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие академического стиля и научного языка

Содержание лекционного занятия: Академические и неакадемические тексты. Стилистика изложения материала.

Жанры: первичные и вторичные, научные, научно-популярные, учебно-методические. Научный дискурс.

Особенности композиции предложения в академическом тексте. Понятие научного

стиля. Лексика и грамматика научного стиля. Речевые ошибки. Редактирование. Нондискриминационный язык.

Тема 2. Структура письменных работ

Содержание лекционного занятия: Виды академических текстов, специфика раскрытия темы.

Структура раздела. Аннотация. Концептуализация и операционализация ключевых понятий исследования.

Структура работы. Анализ и интерпретация полученных данных. Практические рекомендации. Выводы. Приложение.

Тема 3. Оформление письменных работ

Содержание лекционного занятия: Оформление файла. Плагиат. Оформление ссылок на публикации. Типы ссылок. Оформление сносок. Типы библиографических списков. Оформление списка источников. Оформление цитат из интервью и ссылок на информанта. Оформление заголовка.

Тема 4. Устная презентация выполненной работы

Содержание лекционного занятия: Структура и правила создания презентации.

Специфика выступления.

Порядок и условия успешного выступления на защите курсовой/ВКР.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.03 «Методология выполнения выпускной квалификационной работы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

4.1.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости

- при проведении практических занятий: опрос.
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос.

4.1.2. Промежуточная аттестация дисциплина по дисциплине ФТД.03 «Методология выполнения выпускной квалификационной работы» предусмотрена в виде «зачета».

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Отличия академического текста от неакадемического.
2. Особенности композиции предложения в академическом тексте.
3. Понятие научного стиля.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Виды академических текстов.

2. Концептуализация и операционализация ключевых понятий исследования.
3. Структура работы.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие плагиата.
2. Правила оформления работы, файла работы.
3. Используемые ГОСТы.
4. Положение о курсовой работе и Положение о ВКР РАНХиГС.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Правила создания презентации: структура, композиция, восприятие цвета.
2. Психологические аспекты выступления.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках	факультативно	способность осуществлять деловые коммуникации, в том числе в устной и письменной формах для защиты ВКР

Наименование компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-4 Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языках	Грамотное оформление ВКР, соблюдать авторские права, используя информационно-коммуникационные технологии, используя системные элементы деловых коммуникаций	В полном объеме грамотно оформлена ВКР, с учетом соблюдения авторских прав, используя информационно-коммуникационные технологии, используя системные элементы деловых коммуникаций	опрос

4.3.2. Типовые оценочные средства для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

Типовые вопросы

1 Понятие академического стиля и научного языка
2 Структура письменных работ
3 Оформление письменных работ
- сносок и библиографического списка;
- цифрового материала в виде таблиц;
- иллюстративного материала: рисунки и/или графики.
4 Устная презентация выполненной работы

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Понятие академического стиля и научного языка Структура письменных работ Оформление письменных работ Устная презентация выполненной работы	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.	В полном объеме самостоятельно решает стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	зачтено
		Обучающийся не способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	не зачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список

основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования. включающим в себя теоретический вопрос.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков в рамках текущего и промежуточного контроля успеваемости обучающихся.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки практических заданий

Оценка «5» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи в рамках поставленного задания.

Оценка «4» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при выполнении задания.

Оценка «3» - ставится, если студент затрудняется с выполнением предложенного задания, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма выполнения задания возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «2» - ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Методология выполнения выпускной квалификационной работы» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Выполнение самостоятельной работы

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• собрать и изучить литературу по теме;
• составить план или графическую структуру сообщения;
• выделить основные понятия;
• ввести в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;
• оформить текст письменно;
• сдать на контроль преподавателю и озвучить в установленный срок.

Критерии оценки:
• актуальность темы;
• соответствие содержания теме;
• глубина проработки материала;
• грамотность и полнота использования источников.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;

- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;

- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;

- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);

- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Академические и неакадемические тексты.
2. Стилистика изложения материала.
3. Особенности композиции предложения в академическом тексте.
4. Понятие научного стиля.
5. Лексика и грамматика научного стиля.
6. Речевые ошибки.
7. Виды академических текстов, специфика раскрытия темы.
8. Концептуализация и операционализация ключевых понятий исследования.
9. Структура работы. Анализ и интерпретация полученных данных.
10. Оформление файла.
11. Плагиат. Оформление ссылок на публикации.
12. Типы ссылок. Оформление сносок.
13. Оформление списка источников.
14. Правила оформления работы, файла работы.
15. Используемые ГОСТы.
16. Положение о курсовой работе и Положение о ВКР РАНХиГС.
17. Структура и правила создания презентации.
18. Специфика выступления.
19. Правила создания презентации: структура, композиция, восприятие цвета.
20. Психологические аспекты выступления.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается при проведении практических занятий по следующим критериям:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии.

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. Миронов, В. В. Выполнение и оформление выпускных квалификационных работ : учебное пособие / В. В. Миронов, Н. А. Подъякова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2024. — 87 с. — ISBN 978-5-7782-2537-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/44760.html

6.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по подготовке выпускных квалификационных работ / К. Е. Амелина, Е. П. Головина, Б. Н. Коробец [и др.]. — Москва : Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана, 2023. — 24 с. — ISBN

978-5-7038-3699-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/31449.html

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.

2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di

3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.02 Экономика организации
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2023 г.

Автор-составитель:
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 4
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 37
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 42
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 42
   6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 42
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….…….. 43
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 43
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 43
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 43

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать необходимые экономические знания для расчёта и оценки показателей экономической деятельности предприятия.

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

ТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК-ОС 9.2	на уровне знаний: -основных экономические понятий, закономерностей, характеристик и показателей функционирования экономики организации
		на уровне умений: использовать экономические знания для расчета показателей эффективности деятельности хозяйствующего субъекта
		на уровне навыков: расчета и оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е. (72 часа - в академических часах / 54 часов - в астрономических часах)

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 16, в астрономических часах – 12; на самостоятельную работу в академических часах -52; в астрономических часах– 39 часах.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 16, в астрономических часах – 12; на самостоятельную работу в академических часах -52; в астрономических часах– 39 часах.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **ФТД.04 Экономика организации** относится к факультативным дисциплинам ОП ВО.

Дисциплина **ФТД.04 Экономика организации** изучается на заочной форме обучения на 2 курсе, 4 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических, математических, управленческих дисциплин как обязательной, так и вариативной части ОП ВО направления 39.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.06 Экономическая

теория.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная и Заочная формы обучения								
	Раздел I. Предприятие (организация) как хозяйствующий субъект	**17**	**2**		**2**	**3**	**10**	
1	Сущность и значение предпринимательской деятельности	17	2		2	3	10	ЛД, О, Д, Т, З
2	Предприятие - основное звено рыночной экономике							
3	Ресурсы, имущество, капитал, предприятия							
	Раздел II. Ресурсы предприятия, их формирование и эффективность использования	**21**	**2**		**2**	**3**	**14**	
4	Основные фонды предприятия	21	2		2	3	14	О, Д, З, Т, ЛД
5	Оборотные средства предприятия							
6	Трудовые ресурсы предприятия							
7	Финансовые ресурсы предприятия.							
	Раздел III. Управление экономической и финансовой деятельностью организации	**21**	**2**		**2**	**3**	**14**	
8	Экономические затраты и результаты деятельности организации. Издержки производства и себестоимость продукции	21	2		2	3	14	ЛД, З, ВВ,Т
9	Прибыль и рентабельность производственно-хозяйственной деятельности.							
10	Экономический анализ деятельности организации.							
	Раздел IV. Экономический механизм функционирования организации	**21**	**2**		**2**	**3**	**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		
Очно-заочная и Заочная формы обучения								
11	Экономическая стратегия, анализ и бизнес-планирование деятельности организации	21	2		2	3	14	О, Д, Т, З
12	Ассортиментная политика организации							
13	Цена и ценовая политика организации							
14	**Инновационно-инвестиционная деятельность организации**							
15	Менеджмент качества и конкурентоспособность организации							
	Промежуточная аттестация	**4**				**4**	-	
	Всего:	**72**	**8**		**8**	**16**	**52**	
	Всего в астрономических часах	**54**	**6**		**6**	**12**	**39**	

Примечание: **и** - занятия в интерактивной форме (лекция-дискуссия; работа в малых группах при составлении докладов (сообщений) - презентаций; решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle», бизнес-семинар);

* формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад / сообщение (Д), задание в рамках темы (З), тестирование (Т), решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle» (ВВ)

Содержание тем дисциплины

Раздел I. Предприятие (организация) как хозяйствующий субъект

Тема 1. Сущность и значение предпринимательской деятельности.

Содержание лекционного занятия: Сущность предпринимательства. Субъекты предпринимательства. Характеристики предпринимательской деятельности. Факторы, влияющие на развитие предпринимательства. Инфраструктура предпринимательской деятельности. Необходимость развития малых предприятий в России. Внешняя и внутренняя среда предпринимательской деятельности.

Тема 2. Предприятие - основное звено рыночной экономике.

Содержание лекционного занятия: Структура национальной экономики: сферы, сектора, комплексы, отрасли. Роль организации в национальной экономике.

Понятие организации, ее цели, задачи и мотивы деятельности. Система управления организацией. Организационные структуры управления предприятием (организацией). Типы организаций. Классификация организаций по отраслевой принадлежности, по характеру потребляемого сырья, по назначению готовой продукции, по типам производства и методам организации производственного процесса, по степени специализации, механизации и автоматизации, по времени работы в течение года. Формы

собственности организаций в России, динамика их развития. Организационно-правовые формы организаций. Принципы подразделения организаций по масштабам производства на крупнейшие, крупные, средние и малые, их роль в экономике, оптимальное сочетание и взаимосвязи. Жизненный цикл предприятия.

Факторы, влияющие на размещение и функционирование организации. Институциональные условия функционирования организации. Объединения организаций: концерны, корпорации, холдинги, комбинаты, синдикаты, компании, ассоциации, франчайзы и др. Финансово-промышленные группы - основа высокоэффективной экономики на современном этапе развития производства.

Тема 3. Ресурсы, имущество и капитал предприятия.

Содержание лекционного занятия: Производственная программа организации. Показатели производственной программы. Факторы производства. Экономические ресурсы предприятия: вложенный капитал (имущество) и трудовые ресурсы (человеческий капитал). Потенциал предприятия. Эффективность использования экономических ресурсов предприятия. Источники формирования капитала предприятия.

Раздел II. Ресурсы предприятия, их формирование и эффективность использования

Тема 4. Основные фонды предприятия.

Содержание лекционного занятия: Понятие, значение, классификация основных фондов. Производственная структура основных фондов. Оценка основных фондов. Методы оценки стоимости основных фондов. Износ и амортизация основных фондов. Виды износа Показатели состояния и движения основных фондов. Эффективность использования основных фондов. Воспроизводство основных фондов.

Тема 5. Оборотные средства предприятия.

Содержание лекционного занятия: Понятие, классификация, состав оборотных средств предприятия. Оборотные производственные фонды. Фонды обращения. Источники формирования оборотных средств. Структура оборотных средств. Кругооборот оборотных средств промышленного предприятия. Показатели эффективности использования оборотных средств. Определение потребности в оборотных средствах.

Тема 6. Трудовые ресурсы предприятия

Сущность, состав и структура персонала предприятия. Трудовые ресурсы. Персонал основной деятельности. Показатели, характеризующие наличие и движение персонала. Списочная численность. Явочная численность. Среднесписочная численность. Показатели, характеризующие движение (оборот) кадров.

Производительность труда: сущность и система показателей. Выработка. Трудоемкость. Технологическая трудоемкость. Трудоемкость обслуживания производства. Производственная трудоемкость. Трудоемкость управления производством. Факторы и резервы роста производительности труда.

Сущность заработной платы и принципы ее организации. Формы и системы оплаты труда. Основные элементы тарифной системы оплаты труда.

Тема 7. Финансовые ресурсы предприятия

Содержание лекционных занятий: Сущность, состав и структура финансовых ресурсов предприятия. Характеристика функций финансов. Источники формирования финансовых ресурсов предприятия: направления использования финансовых ресурсов. Формы долгосрочного и краткосрочного финансирования. Факторинг. Финансовое планирование на предприятии. Оценка финансового состояния предприятия.

Раздел III. Управление экономической и финансовой деятельностью организации

Тема 8. Экономические затраты и результаты деятельности организации. Издержки производства и себестоимость продукции.

Содержание лекционных занятий: Понятие издержек производства, прибыли и валового дохода. Состав и классификация затрат, включаемых в себестоимость продукции и планирование себестоимости. Пути снижения себестоимости продукции. Расходы по обычным видам деятельности. Калькуляция себестоимости продукции.

Тема 9. Прибыль и рентабельность производственно-хозяйственной деятельности.

Содержание лекционных занятий: Прибыль организации, ее функции и виды. Факторы, влияющие на прибыль и рентабельность производственно-хозяйственной деятельности организации. Методы планирования прибыли. Точка безубыточности. Распределение прибыли организации. Показатели рентабельности производственно-хозяйственной деятельности организации.

Тема 10. Экономический анализ деятельности организации.

Содержание лекционных занятий: Информационная основа анализа деятельности организации. Формы бухгалтерской отчетности. Характеристика бухгалтерского баланса. Платежеспособность и ликвидность. Финансовая устойчивость. Анализ доходности организации.

Раздел IV. Экономический механизм функционирования организации

Тема 11. Экономическая стратегия, анализ и бизнес-планирование деятельности организации.

Содержание лекционных занятий: Экономическая стратегия организации. Формирование бюджета производственно-хозяйственной и финансовой деятельности организации. Формирование сбалансированной системы показателей производственно-хозяйственной и финансовой деятельности организации.

Тема 12. Ассортиментная политика организации

Содержание лекционных занятий: Планирование товарного ассортимента и выбор ассортиментной политики. Принципы формирования и оптимизация ассортимента. Анализ ассортимента и формирование ассортиментного портфеля. Производственная программа организации. Показатели производственной программы.

Тема 13. Цена и ценовая политика организации.

Содержание лекционных занятий: Понятие и виды цен, используемых в организации. Виды цен в зависимости от сферы обслуживания национальной экономики. Классификация цен по различным признакам. Факторы цены и методы ценообразования. Ценовая политика организации. Ценовые стратегии.

Тема 14. Инновационно-инвестиционная деятельность организации

Содержание лекционных занятий: Понятие инновации. Сущность инновационной деятельности организации. Инновационная политика. Инвестиционная

деятельность организации. Понятие инвестиций. Инвестиционная политика. Инвестиционный проект. Капитальные вложения.

Тема 15. Менеджмент качества и конкурентоспособность организации.

Содержание лекционных занятий: Политика конкурентоспособности организации. Конкурентные преимущества организации. Факторы конкурентных преимуществ. Понятие качества продукции. Петля качества. Система управления качеством продукции организации. Система менеджмента качества. Показатели качества и конкурентоспособности организации. Уровень качества продукции. Оценка конкурентоспособности продукции. Конкурентоспособность товара. Методы анализа конкурентоспособности организации. Структура затрат на улучшение качества продукции.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.02 Экономика организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, тестирование, решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle».
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы.

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением методов (средств).

Зачет с оценкой проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса, практико-ориентированного задания и решения тестового задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Сущность и значение предпринимательской деятельности.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятия предпринимательства.
2. Факторы, влияющие на развитие предпринимательства.
3. Влияние инфраструктуры предпринимательства на экономические показатели деятельности предприятия: себестоимость, цену, выручку от реализации, прибыль.
4. Взаимосвязь бизнеса, власти и образование на местном уровне как условие развитие молодежного предпринимательства.

Выступление с сообщениями.

1. История развития предпринимательства в России.
2. Выдающиеся предприниматели России.
3. Преимущества малого бизнеса в рыночной экономике.

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Что понимается под предпринимательской деятельностью? Назовите субъекты предпринимательства?

2. Какие условия необходимы для развития предпринимательства? Обоснуйте Вашу позицию.

3. В чем состоит роль предприятий в экономике страны?

4. Какова роль образования на местном уровне при развитии экономического потенциала страны?

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Что из ниже перечисленного не является характерной чертой предпринимательской деятельности

творческий потенциал общества

самостоятельность и независимость хозяйствующих субъектов, действующих в рамках правовых норм

экономическая заинтересованность, преследующая цель получение прибыли

2) Какую основную цель ставит перед собой предприниматель

социальная удовлетворенность работников

получение прибыли

соблюдение законодательства

3) Какой документ является основным для создания предприятия

учредительный договор

справка о наличии уставного фонда

устав предприятия

Типовые оценочные материалы по теме 2. Предприятие - основное звено рыночной экономике.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие и классификация предприятий.
2. Организационно-правовые формы предприятий.
3. Объединения предприятий.
4. Жизненный цикл предприятия и его стадии.

Доклады-презентации

1. Основные направления и тенденции концентрации производства и капитала.

2. Современные хозяйственные объединения предприятий (организаций).

3. Характеристика отраслевой специфики предприятий Саратовской области: проблемы и перспективы развития.

4. Классификация структурных элементов национальной экономики.

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- знакомство с особенностями работы симулятора;
- формирование управленческой команды.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Что такое предприятие?

Предприятие - это самостоятельный хозяйственный субъект, производящий продукцию, товары и услуги, занимающийся различными видами экономической деятельности.

Одна из форм организации людей.

Хозяйство, выполняющее определенные виды работ.

Это организация, занимающаяся реализацией товаров.

Это организация основана на государственной собственности.

2) В каком случае земля выступает как средство производство?

Когда проводят вспашку.

Когда убирают урожай.

Когда вносят удобрения.

Когда земля своими физическими, химическими и биологическими свойствами воздействует на растения.

Когда она находится под паром.

3) Что означает специализация производства?

Это когда предприятие производит несколько видов продукции.

Это одна из форм общественного разделения труда.

Это когда предприятие производит один вид продукции.

Это когда предприятие производит, перерабатывает и реализует продукцию.

Это когда на предприятии почти все процессы механизированы

Типовые оценочные материалы по теме 3. Ресурсы, имущество и капитал предприятия.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие экономических ресурсов предприятия.
2. Потенциал предприятия, его значение в условиях конкуренции.
3. Капитала предприятия: источники формирования.
4. Показатели, характеризующие деятельность предприятия.
5. Показатели эффективности использования капитала предприятия, вложенные в производственную деятельность предприятия.

Практико-ориентированные задания

Решение задач в рамках темы занятия.

1. Основными цехами целлюлозно-бумажного комбината за квартал изготовлено продукции на 1400 тыс. руб., в том числе на внутрипроизводственные нужды израсходовано продукции на 100 тыс. руб.; вспомогательными цехами для реализации выработано продукции на 120 тыс. руб.; выполнены ремонтные работы по договору на сумму 200 тыс. руб. Определите объем товарной продукции комбината за отчетный квартал.

Решение:

Объем произведенной основными цехами продукции необходимо уменьшить на величину внутрипроизводственного потребления.

ТП = (1400 - 100) + 120 + 200 = 1620 тыс. руб.

2. Годовой выпуск продукции бумажной фабрики в натуральном выражении по бумаге А – 5500 пачек; бумаге Б – 7300 пачек; В – 6000 пачек; Г – 4000 пачек. Оптовая цена за пачку бумаги А – 100 руб.; Б – 180 руб.; В – 250 руб.; Г – 290 руб. Остатки готовой продукции на складе по всем видам продукции на начало планируемого периода составляют 2530 тыс. руб. Готовая продукция, отгруженная потребителю, но не оплаченная им в отчетном периоде, стоит 1700 тыс. руб. Остатки нереализованной продукции по всем видам на конец года составили 4880 тыс. руб.

Определите планируемый объем реализованной продукции.

Решение:

РП= (5500*100 + 7300*180 + 6000*250 + 4000*290) + (2530+1700) – 4880 = 3874 тыс. руб.

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- анализ потенциала предприятия;

- анализ рыночной ситуации;
- формирование рыночной стратегии предприятия с учетом потенциала роста.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) К обобщающим показателям экономической эффективности относится (-ятся) …

затраты на 1 рубль товарной продукции

абсолютное и относительное высвобождение работников

фондоотдача и фондоемкость

удельные капитальные вложения

2) Основной целью инвестирования в основной капитал предприятия не является

сокращение численности работников предприятия

повышение эффективности производства

увеличение производственной мощности и рост объемов производства

охрана окружающей среды

3) При расчете производственной мощности не учитывается _____ оборудование.

резервное

наличное производственное

бездействующее

неисправное

Типовые оценочные материалы по теме 4. Основные фонды предприятия.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие основных фондов предприятия.
2. Признаки классификации основных фондов предприятия.
3. Источники формирования основных фондов предприятия.
4. Варианты стоимостной оценки основных фондов.
5. Значение переоценки основных фондов.
6. Отличие износа и амортизации основных фондов.
7. Способы начисления амортизации основных фондов.
8. Показатели, характеризующие состояние и движение основных фондов.
9. Показатели, характеризующие эффективность использования основных фондов.
10. Формы воспроизводства основных фондов.
11. Потребность предприятия в основных фондах.

Выступление с сообщениями.

1. Резервы повышения эффективности использования основных средств.

2. Нематериальные активы как необходимый структурный элемент современного предприятия и организации.

3. Особенность начисления амортизации основных средств и нематериальных активов: общее и различное.

Практико-ориентированные задания

Решение задач в рамках темы занятия.

1) Но основе типовой методике определите первоначальную стоимость оборудования, а также остаточную на конец года, если оно было приобретено 15 августа по цене 450 тыс. рублей. Затраты по доставке и наладке составили 12 тыс. рублей. Срок полезного использования – 5 лет.

Решение:

$С_{ПЕРВ} = 450 + 12 = 462$ тыс. руб.

Для определения остаточной стоимости необходимо рассчитать норму амортизации и размер амортизационных отчислений. Поскольку срок полезного использования равен 5 годам, то годовая норма составит

100 / 5 = 20%, а размер ежемесячных амортизационных отчислений:

$А_{МЕС}$ = (462Ч20)/(100Ч12) = 7,7 тыс. руб.

$С_{ОСТ}$ = 462 – 7,7Ч4 = 431,2 тыс. руб.

2) Имеются следующие данные:

- Годовой выпуск продукции составил 92 млн. рублей;
- Первоначальная стоимость основных средств – 32 млн. рублей;
- В октябре было введено оборудования на 8 млн. рублей;
- Средняя численность работающих составляет 154 человека.

Используя типовую методику определите показатели использования основных средств за год.

Решение:

ССР = 32 + 8Ч3/12 = 34 млн. руб.

ФО = 92 / 34 = 2,7 руб./руб.

ФЕ= 34 / 92 = 1 / 2,7 = 0,37 руб./руб.

ФВ= 34 / 154 = 0,22 млн. руб./чел.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Что подразумевается под фондовооруженностью труда?

Сумма оборотных фондов в расчете на 1-го рабочего.

Сумма фондов обращения в расчете на 1-го рабочего.

Это отношение стоимости основных средств предприятия к средней годовой списочной численности рабочих.

Это сумма основных и оборотных фондов на 1-го рабочего.

Это сумма активных средств производства на 1-го рабочего.

2) Какие средства производства относятся к основным?

Это все средства предприятия, которые участвуют в производстве продукции.

Которые переносят свою стоимость на вновь созданную продукцию полностью.

Которые участвуют в производстве несколько циклов и переносят свою стоимость на вновь созданную продукцию по частям.

У которых стоимость каждого объекта составляет не менее 15000 грн.

Которые включают только здания и технику.

3) Как определяется уровень механизации отдельных видов работ на предприятии?

Объем работ, выполненных с помощью электродвигателей.

Объем работ, выполненных с помощью механических двигателей.

Отношением работ, выполненных механизированным способом ко всему объему работ.

Объемом работ, выполненных квалифицированными рабочими.

Суммой заработной платы квалифицированных рабочих к заработной плате неквалифицированных рабочих.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Оборотные средства предприятия.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие оборотных средств предприятия.
2. Кругооборот оборотных средств промышленного предприятия.
3. Состав оборотных средств промышленного предприятия.
4. Понятие и состав фондов обращения.
5. Показатели оценки эффективности использования оборотных средств.

6. Понятие нормирования оборотных средств.

Выступление с сообщениями.

1. Современные проблемы эффективного использования оборотных средств в организациях.
2. Направления управления оборотными средствами в организациях.
3. Источники формирования оборотных средств.
4. Особенности формирования структуры оборотных средств для разных отраслей.

Практико-ориентированные задания

Решение задач в рамках темы занятия.

1. Объем реализованной продукции на предприятии в 2015 году составил 1200 тыс. руб., а в 2016 г. – 1224 тыс. руб. Среднегодовые остатки оборотных средств соответственно 240 тыс. руб. и 221 тыс. руб. Определите показатели эффективности использования оборотных средств.

Решение:

Коэффициент оборачиваемости оборотных средств:

2015 г.: Коб = 1200 / 240 = 5 оборотов в год

2016 г.: Коб = 1224 / 221 = 5,5 оборотов в год

Длительность одного оборота:

2015 г.: Тоб = 360 / 5 = 72 дня

2016 г.: Тоб = 360 / 5,5 = 65 дней

Коэффициент загрузки:

2015г.: q = 240 / 1200 = 0,2 рубля в год

2016 г.: q = 221 / 1224 = 0,18 рубля в год

Абсолютное высвобождение оборотных средств: 240 – 221 = 19 тыс. руб.

2. Расход основных материалов за квартал составляет 180 тыс. руб. при норме запаса 20 дней, а вспомогательных материалов – 45 тыс. руб. при норме запаса 50 дней. Определите стоимость среднедневного расхода и общий норматив в производственных запасах.

Решение:

Среднедневной запас для основных материалов: 180 / 90 = 2 тыс. руб.

Среднедневной запас для вспомогательных материалов: 45 / 90 = 0,5 тыс. руб.

Общий норматив в производственных запасах: 2*20 + 0,5*50 = 65 тыс. руб.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Укажите активы предприятия, которые не относятся к оборотным средствам:

товарные запасы;

денежные средства в кассе;

транспортные средства;

все перечисленные.

2) Товарные запасы выражаются в:

стоимостных показателях;

натуральных показателях;

в днях оборота;

все ответы верны;

верного ответа нет.

3) Товарооборачиваемость – 30 дней. Определить число оборотов за квартал.

3;

10;

30;
1.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Трудовые ресурсы предприятия.
Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Показатели наличия и динамики персонала предприятия.
2. Содержание тарифной системы оплаты труда.
3. Фонд заработной платы предприятия.
4. Понятие организации зарплаты на предприятии.
5. Системы стимулирования труда работников предприятия: отечественный и зарубежный опыт.
6. Виды трудоемкости продукции предприятия.
7. Виды доплат и надбавок в оплате труда работников.

Выступление с сообщениями.

1. Особенности организации труда в коммерческих и некоммерческих организациях.
2. Разработка премиальных систем в отечественных и зарубежных организациях
3. Методики проведения аттестации персонала в различных организациях.

Решение задач в рамках темы занятия.

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- анализ кадрового потенциала предприятия;
- анализ формирования и использования трудовых ресурсов: подбор и расстановка кадров;
- формирование стратегии развития человеческих ресурсов на предприятие.

Решение задач в рамках темы занятия.

1. Годовой выпуск изделий составляет 1400 штук. Общая плановая трудоемкость всех работ в цехе А – 20 нормо-часов, в цехе Б – 40 нормо-часов, в цехе В – 10 нормо-часов. Средний коэффициент выполнения норм всеми рабочими - 1,2. В году 259 рабочих дней. Планируемые невыходы рабочих – 29 дней. Средняя продолжительность рабочего дня – 7,52 ч.

Определите списочное и явочное количество рабочих в каждом цехе.

Решение:

Общее списочное число рабочих в цехе будем определять по формуле

Чсд = t / FдЧКв.н.

Общее явочное число – по той же формуле, но вместо величины действительного фонда времени следует использовать номинальный фонд, который не учитывает потери рабочего времени.

Годовой номинальный фонд времени рабочего составит: 259Ч8 = 2072 ч/год/чел.

Годовой действительный фонд времени рабочего: (259 – 29)Ч7,52 = 1729,6 ч/год/чел.

Списочное и явочное количество рабочих по профессиям:

Цех А:

Чсп = (1400*20) / (1729,6*1,2) = 14 чел. (округление в большую сторону)

Чяв = (1400*20) / (2072*1,2) = 12 чел.

Цех Б:

Чсп = (1400*40) / (1729,6*1,2) = 27 чел.

Чяв = (1400*40) / (2072*1,2) = 24 чел.

Цех В:

Чсп = (1400*10) / (1729,6*1,2) = 7 чел.

Чяв = (1400*10) / (2072*1,2) = 6 чел.

Всего принятое число рабочих на участке: списочное – 48 чел.; явочное – 42 чел.

2. Определите число рабочих по профессиям, исходя из следующих данных:

Профессия	Общее количество обслуживаемых рабочих мест	Норма обслуживания	Число смен
Крановщики	30	15	2
Погрузчики	20	10	2
Наладчики	50	5	2

Решение:

Численность рабочих по каждой профессии можно определить как частное от деления общего количества обслуживаемых рабочих мест на норму обслуживания, умноженное на число рабочих смен. Тогда

Численность крановщиков = 30 / 15*2 = 4 чел.

Численность погрузчиков = 20 / 10*2 = 4 чел.

Численность наладчиков = 50 / 5*2 = 20 чел.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятии делится на …

промышленно-производственный и непромышленный

рабочих и служащих

основной и вспомогательный

специалистов и руководителей

2) К какой группе персонала торгового предприятия относится бухгалтер:

административно-управленческий персонал;

торгово-оперативный персонал;

вспомогательный персонал

3) Рабочий отработал в течение месяца 180 ч. Согласно действующему премиальному положению данному рабочему выплачивается премия за изготовление продукции высшего качества в размере 30% его заработка. Часовая тарифная ставка повременщика составляет 100 руб. Основная заработная плата работника за месяц, рассчитанная по повременно-премиальной системе составит _____ руб.

23400

18000

5400

18300

Типовые оценочные материалы по теме 7. Финансовые ресурсы предприятия.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие финансов предприятия.
2. Виды собственных источников поступления денежных средств на предприятии.
3. Источники денежных средств предприятия на производственно-хозяйственную-деятельность.
4. Отличие акций от облигаций.
5. Роль факторинга в деятельности организации.

6. Понятие лизинга.
7. Бюджет предприятия.
8. Различия между ликвидностью и платежеспособностью.
9. Финансовая устойчивость предприятия.

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Что такое финансы предприятия?

2. Чем отличается акция от облигации?

3. Что такое первичный фондовый рынок и как там можно получить деньги для предприятия?

4. Почему факторинг сокращает или ликвидирует потребность в оборотном капитале?

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Формирование финансовых ресурсов государства происходит посредством выполнения налогами _____ функции.

фискальной
регулирующей
перераспределительной
стимулирующей

2) Заключительным этапом процесса планирования на предприятии является …

формирование бюджета
разработка программы действий и графика работ
выбор варианта развития
формулировка целей

3) Внешние финансовые ресурсы предприятия не включают …

амортизационные отчисления
средства, мобилизуемые на финансовом рынке
средства, поступающие в порядке перераспределения
бюджетные ассигнования

Типовые оценочные материалы по теме 8. Экономические затраты и результаты деятельности организации. Издержки производства и себестоимость продукции

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие себестоимости продукции.
2. Порядок калькулирования себестоимости продукции.
3. Метод исчисления затрат на производство продукции.
4. Современные проблемы формирования себестоимости продукции в организациях.
5. Контролинг и бюджетирование как современные методы управления затратами организации.
6. Категория стоимости и себестоимости.
7. Факторы внутренней и внешней среды, на величину затрат (издержек).

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Затраты, образующие себестоимость продукции (работ, услуг) группируются в соответствии с их экономическим содержанием по _____: материальные затраты, затраты на оплату труда, отчисления на социальные нужды, амортизация, прочие затраты.

элементам затрат

статьям калькуляции

сокращенной номенклатуре калькуляционных статей

издержкам производства

2) При методе учета затрат на производство по системе «Директ-костинг» учитываются _____ расходы.

переменные

постоянные

общие

условно-постоянные

3) Полная себестоимость продукции определяется как сумма …

производственной себестоимости и внепроизводственных расходов

цеховой себестоимости и общехозяйственных расходов

заработной платы производственных рабочих и затрат на содержание и эксплуатацию оборудования

прямых затрат на производство и реализацию продукции

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач

1. Предприятие планирует выпустить новое изделие себестоимостью 5000 руб. и нормой прибыли 25%. Определите цену нового изделия методом полных затрат.

Решение:

Ц = 5000 + 0,25 Ч 5000 = 6250 руб.

2. Определите оптовую цену изготовителя, если полная себестоимость единицы продукции – 25 руб., годовой объем реализации – 5000 ед., производственные фонды – 300 тыс. руб., а рентабельность предприятия – 15%.

Решение:

Определим полную себестоимость всего объема производства: 25*5000 = 125 тыс.руб.

Рассчитаем плановую прибыль: 300 * 0,15 = 45 тыс. руб.

Рентабельность, рассчитанная по себестоимости: 45*100/125 = 36%

Оптовая цена продукции предприятия: 25 (1+36/100) = 34 руб.

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- анализ себестоимости продукции предприятия;
- выбор путей оптимизации затрат;
- калькулирование себестоимости новой продукции.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Прибыль и рентабельность производственно-хозяйственной деятельности

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Роль прибыли организации для социально-экономического развития России.
2. Факторный анализ прибыли: особенности, преимущества и трудности применения.
3. Показатели прибыли при оценке эффективности деятельности организации.
4. Показатели рентабельности предприятия.
5. Направления распределения прибыли предприятия в современных условиях.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля

остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) в распоряжении предприятия после внесения налогов и других платежей в бюджет прибыль называется …

чистой

валовой

маржинальной

экономической

2) Укажите правильное направление использования чистой прибыли:

образование фонда накопления;

образование фонда оплаты труда;

покрытие материальных расходов, связанных с реализацией товаров;

перечисление в федеральный бюджет.

3) Основным путем повышения рентабельности продукции является снижение …

затрат на производство и реализацию продукции

цен на продукцию

объемов производства и реализации продукции

качества продукции при неизменной цене реализации

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач

1. Выручка от реализации продукции – 500 тыс. руб., затраты на производство продукции – 350 тыс. руб., прибыль от реализации материальных ценностей – 15 тыс. руб., прибыль, полученная от сдачи имущества в аренду – 5 тыс. руб., налоговые платежи составили 70 тыс. руб., величина собственного капитала предприятия – 1600 тыс. руб. Определите балансовую и чистую прибыль, рентабельность продаж и рентабельность собственного капитала предприятия.

Решение:

Прибыль от реализации продукции: 500 – 350 = 150 тыс. руб.

Балансовая прибыль предприятия: 150 + 15 + 5 = 170 тыс. руб.

Чистая прибыль предприятия: 170 – 70 = 100 тыс. руб.

Рентабельность продаж по чистой прибыли: 100 / 500 * 100% = 20%

Рентабельность собственного капитала: 100 / 1600 * 100% = 6,25%

2. Фактическая себестоимость продукции – 2000 руб., минимально приемлемая выручка от реализации продукции – 2500 руб. Определите минимально приемлемую рентабельность продаж.

Решение:

Минимально приемлемая прибыль: 2500 – 2000 = 500 руб.

Минимально приемлемая рентабельность продаж: 500 / 2500 * 100% = 20%.

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- анализ денежных потоков предприятия;
- выбор направлений использования прибыли;
- оценка эффективности деятельности предприятия.

Типовые оценочные материалы по теме 10. Экономический анализ деятельности организации

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Каков состав балансовой прибыли?
2. В чем заключаются цели предпринимательской деятельности акционерного общества?
3. Как можно кратко охарактеризовать методы планирования прибыли?
4. Каковы основные факторы роста прибыли?
5. В чем заключается эффект операционного рычага?

6. Какие основные виды показателей рентабельности вы знаете?

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Сущность аналитической работы в организации.
2. Бухгалтерский баланс как основной источник информации о деятельности организации.
3. Аналитические возможности бухгалтерского баланса.
4. Анализ чистых активов организации.
5. Различие между понятиями ликвидностью и платёжеспособностью.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) С целью получения точной и объективной оценки финансового состояния предприятия целесообразно использование …

метода относительных показателей

трендового метода анализа

горизонтального анализа баланса

вертикального анализа баланса

2) В пассиве бухгалтерского баланса содержится информация о(об) _____ предприятия.

источниках формирования имущества или обязательств

прибыли

имуществе

финансовых результатах деятельности

3) Вычитанием из суммы активов организации суммы ее внешних обязательств рассчитывают _____ организации.

чистые активы

оборотные активы

собственный оборотный капитал

краткосрочные обязательства

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»

- анализ бухгалтерской отчетности предприятия;
- оценка инвестиционной привлекательности предприятия;
- оценка бизнес-стратегии предприятия.

Типовые оценочные материалы по теме 11. Экономическая стратегия, анализ и бизнес-планирование деятельности организации.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Характеристика типов корпоративных стратегий организации.
2. Бизнес-план организации: особенности проектирования в зависимости от жизненного цикла организации.
3. Виды бюджетов организации. Причины разработки разных бюджетов.
4. Взаимосвязь бюджетов доходов и расходов организации.

Доклады-презентации

1. Конкурентоспособность и экономическая стратегия организации.
2. Особенности осуществления бизнес-стратегий на различных стадиях жизненного цикла организации.
3. Состав и структура доходов и расходов конкретной организации.

4. Ключевые показатели эффективности конкретной организации.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Необходимые размеры финансирования проекта и источники покрытия всех затрат отражает …

максимальный денежный отток

чистая текущая стоимость

период возврата капитальных вложений

внутренний коэффициент эффективности

2) К внешним функциям бизнес-планирования относят …

прозрачность организации для инвесторов и кредиторов

возможность проведения сравнительного анализа эффективности деятельности организации и ее конкурентов

позиционирование организации на конкурентных рынках

целенаправленность и оптимизацию деятельности персонала организации

3) Укажите, на какой срок осуществляется долгосрочное планирование:

более 5 лет;

1-5 лет;

до 1 года.

Типовые оценочные материалы по теме 12. Ассортиментная политика организации.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1) Основные направления и факторы формирования ассортимента
2) Товар рыночной новизны: определение и характеристика.
3) Задачи товарной политики по управлению жизненным циклом товара.
4) Плюсы и минусы наращивание организацией ассортимента товара.
5) Товарная марка как инструмент продвижения продукции на рынок.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Перечень видов продукции, работ или услуг, выпускаемых или выполняемых предприятием, называется …

номенклатурой

ассортиментом

классификацией

прайс-листом

2) Установите соответствие между параметрами товарного ассортимента и их характеристиками.

1. Широта товарного ассортимента

2. Глубина товарного ассортимента

3. Насыщенность товарного ассортимента

1 количество различных товарных групп

2 количество моделей в каждой товарной группе, позволяющее в различной степени удовлетворить потребность в соответствии с ее развитостью

3 общее количество товарных единиц

степень близости товарных единиц с точки зрения сырья, каналов сбыта, продвижения

3) С точки зрения широты ассортимента и темпов обновления продукции управление проектом наиболее целесообразно при …

сравнительно узком ассортименте продукции

продолжительном жизненном цикле продукции (технологии, спроса)

сравнительно широком ассортименте продукции

высоких темпах обновления продукции (технологии, спроса)

Типовые оценочные материалы по теме 13. Цена и ценовая политика организации

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Структура розничной цены на товар.
2. Функции цен, адекватные современным условиям.
3. Регулирование цен на отдельные виды продукции производственно-технического назначения, товары народного потребления и услуги.
4. Трансфертное ценообразование: проблемы и перспективы.
5. Особенности ценообразования на услуги некоммерческих организаций.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) К затратным методам ценообразования относится метод …

с использованием полных издержек производства

удельных показателей

агрегатный

расчета цены по доходу на капитал

2) Какие цены наиболее распространены в рыночных условиях?

Закупочные.

Лимитные.

Сопоставимые.

Договорные.

Международные.

3) Закупочная цена товара 48 руб., а его продажная цена – 60 руб. Определить торговую надбавку в % к цене закупки.

20%;

25%;

30%.

Практико-ориентированные задания

Решение практических задач.

1. Для производства 300 булок подольского хлеба предприятием закуплено сырья на сумму 1000 рублей с учетом НДС. Издержки производства хлеба предприятием (без НДС) помимо затрат на сырье – 300 рублей. Прибыль устанавливается предприятием в размере 20% от совокупных издержек. Ставка НДС на хлеб – 10%. Определите свободную отпускную цену промышленности на хлеб.

Решение.

Отпускная цена промышленности складывается из суммы себестоимости, прибыли предприятия, акциза (по подакцизным товарам) и налога на добавленную стоимость (НДС).

Рассчитаем стоимость сырья без НДС: (1000 руб. × 100%) : 110% = 909,09 руб.

Рассчитаем себестоимость единицы изделия: (909,09 + 300) : 300 = 4,03 руб.

Рассчитаем прибыль промышленного предприятия на единицу изделия: 4,03 руб. × 20% : 100% = 0,81 руб.

Найдем отпускную цену промышленности без НДС как сумму себестоимости изделия и прибыли предприятия: 4,03 руб. + 0,81 руб. = 4,84 руб.

Сумма НДС в цене изделия составит: 4,84 руб. × 10% : 100% = 0,48 руб.

Отпускная цена промышленности за изделие: 4,84 руб. + 0,48 руб. = 5,32 руб.

2. На предприятии производится бензин автомобильный с октановым числом “95”.

Себестоимость 1 тонны бензина – 2500 рублей. Расчетная прибыль предприятия на 1 тонну бензина – 750 рублей. Ставка акциза – 455 рублей за 1 тонну. Оптовая организация по договоренности установила оптово-сбытовую надбавку в размере 18%. Ставка НДС – 20%. Рассчитайте оптовую рыночную цену за 1 тонну бензина.

Решение.

Оптовая рыночная цена складывается из суммы отпускной цены промышленности и оптово-сбытовой надбавки. Отпускная цена промышленности без НДС :

2500 руб. + 750 руб. + 455 руб. = 3705 руб.

Оптово-сбытовая надбавка устанавливается в процентах к отпускной цене промышленности без НДС. 3705 руб. × 18% : 100% = 666,9 руб.

Оптовая рыночная цена без НДС: 3705 руб. + 666,9 руб. = 4371,9 руб.

Сумма НДС в цене составит: 4371,9 руб. × 20% : 100% = 874,38 руб.

Итого оптовая рыночная цена: 4371,9 руб. + 874,38 руб. = 5246,28 руб.

Типовые оценочные материалы по теме 14. Инновационно-инвестиционная деятельность организации

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Предназначение инновационных инкубаторов.
2. Инновационная активность организаций.
3. Инновационная политика организации.
4. Инновационный потенциал организации.
5. Направления инновационной политики РФ.
6. Факторы инвестиционной привлекательности проекта.
7. Риски инвестиционного проекта.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Инновации, реализующие крупные изобретения и формирующие новые направления в развитии техники, называются …

радикальными

модификационными

улучшающими

процессным

2) Источником осуществления инвестиций могут быть…

средства амортизационного фонда

выпущенные и размещенные облигации

часть прибыли, которую решили раздать акционерам

уставной капитал предприятия

3) Для инновационной системы России на современном этапе развития не характерна(-о) …

низкая доля государственного научного сектора

отсутствие крупных наукоемких корпораций

слабое развитие малого инновационного бизнеса

создание инновационной инфраструктуры на государственном уровне

Доклады-презентации

1. Роль инноваций в обеспечении конкурентоспособности современных организаций.

2. Государственная политика регулирования и поддержки инновационной деятельности

3. Инновационный процесс и особенности его развития в рыночной экономике

Типовые оценочные материалы по теме 15. Менеджмент качества и конкурентоспособность организации

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Оценка конкурентоспособности промышленного предприятия.
2. Оценка конкурентоспособности банка.
3. Оценка конкурентоспособности торгового предприятия.
4. Оценка конкурентоспособности автотранспортного предприятия.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1) Относительная характеристика качества продукции, основанная на сопоставлении показателей, характеризующих техническое совершенство оцениваемой продукции с соответствующими базовыми значениями, называется _____ продукции.

техническим уровнем
уровнем качества
уровнем безопасности
конкурентоспособностью

2) Стандарты, устанавливающие общетехнические нормы и правила, обеспечивающие техническое единство и взаимосвязь различных областей науки и техники в процессах создания и использования продукции, называются …

основополагающими стандартами
стандартами на продукцию
стандартами на методы контроля
стандартами на работы (процессы)

3) В классификационную группу, предназначенную для выбора и обоснования номенклатуры показателей качества, соответствующих конкретной потребности, входят …

показатели назначения, показатели надежности
единичные показатели, комплексные показатели
показатели конкурентоспособности, показатели технического уровня продукции
показатели уровня качества, технико-экономические показатели

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «зачтено» / «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «зачтено» / «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «зачтено» / «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «зачтено» / «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «зачтено» / «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «не зачтено» / «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений и докладов-презентаций:

Оценка «зачтено» / «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «зачтено» / «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «не зачтено» / «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «зачтено» / «отлично» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «зачтено» / «хорошо» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» - ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «зачтено» / «неудовлетворительно» - ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «зачтено» / «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «зачтено» / «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «зачтено» / «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки практических задач с помощью компьютерного симулятора «Business Battle»:

Оценка «зачтено» / «отлично» ставится, если управленческая команда обучающихся сформировала эффективную бизнес-стратегию, продемонстрировала навыки принятия управленческих решений на основе массива экономических данных и прошла в полуфинал Чемпионате Академии по стратегии и управлению бизнесом;

Оценка «зачтено» / «хорошо» ставится, если управленческая команда обучающихся сформировала бизнес-стратегию, продемонстрировала навыки принятия управленческих решений на основе массива экономических данных, но не смогла пройти в полуфинал Чемпионате Академии по стратегии и управлению бизнесом;

Оценка «зачтено» / «удовлетворительно» ставится, если управленческая команда обучающихся сформировала бизнес-стратегию, продемонстрировала навыки принятия управленческих решений на основе массива экономических данных, но допустила ряд неточностей при достижении конечной цели;

Оценка «зачтено» / «неудовлетворительно» ставится, если управленческая команда обучающихся не сформировала бизнес-стратегию, не смогла повысить инвестиционную привлекательность компании в течение игрового периода.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать необходимые экономические знания для расчёта и оценки показателей экономической деятельности предприятия.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-9.2	использует разнообразные методы исследования деятельности предприятия для обеспечения его эффективного функционирования, использует необходимые экономические знания для осуществления оценки показателей экономической деятельности предприятия	Определяет методы исследования экономической деятельности предприятия с целью его эффективного функционирования. Выявляет и оценивает взаимное влияние экономических показателей. Оценивает возможное изменение экономических показателей.	Устное собеседование, тестирование, практико-ориентированное задание

4.3.2. Типовые оценочные средства
Типовые вопросы для подготовки к зачету , необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Характеристики внутренней и внешней среды предприятия (организации). Методы анализа внутренней и внешней среды предприятия (организации)
2. Производственная программа организации. Показатели, характеризующие производственную программу предприятия (организации).
3. Характеристика ресурсов предприятия. Методики расчета эффективности использования ресурсов предприятия.
4. Сущностные характеристики основных фондов предприятия. Показатели, характеризующие использование основных фондов предприятия. Методы оценки стоимости основных фондов.
5. Понятие амортизация основных фондов предприятия. Методики расчета износа и амортизации основных фондов предприятия (организации).
6. Методики расчета показателей, эффективности использования основных фондов. Методики расчета показателей, характеризующие состояния и движения основных фондов.
7. Сущностные характеристики оборотных фондов предприятия Методика расчета показателей эффективности использования оборотных средств.
8. Понятие трудовых ресурсов предприятия (организации). Показатели, характеризующие наличие и движение трудовых ресурсов предприятия.
9. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Методики расчета производительности труда.
10. Сущность, состав и структура финансовых ресурсов предприятия. Показатели, характеризующие финансовые ресурсы предприятия, направления их использования.
11. Показатели, характеризующие финансовое состояние организации. Методики оценки финансового состояния предприятия.

12. Понятия цены и ценовой политики предприятия. Методики расчета цены и формирования ценовой политики организации.

.

Перечень контента тестов для подготовки к зачету с оценкой

1) При расчете производственной мощности не учитывается _____ оборудование.

резервное

наличное производственное

бездействующее

неисправное

2) К элементу для расчета производственной мощности не относится …

количество основных рабочих

состав оборудования

номенклатура и ассортимент продукции

фонд времени работы оборудования

3) Часть имущества, используемая в качестве средств труда при производстве продукции, выполнении работ, оказании услуг, либо для управления предприятием в течение периода, превышающего 12 месяцев, способная приносить доход в будущем, является _____ предприятия.

основными средствами

оборотными средствами

активной частью основных средств

капитальными вложениями

4) Затраты, направляемые на создание и воспроизводство основных средств (техническое перевооружение, модернизацию, реконструкцию, новое строительство), являются …

капитальными вложениями

текущими затратами

инвестициями в оборотный капитал

инвестициями в создание материальных запасов

4) Характерной особенностью основных фондов торгового предприятия является:

полностью переносят свою стоимость на реализуемые товары и возмещаются после одного оборота;

в течение длительного времени переносят свою стоимость по частям на продукцию;

низкая стоимость и недолгий срок эксплуатации.

5) Амортизация основных фондов предприятия – это:

износ основных фондов торгового предприятия;

процесс перенесения стоимости основных фондов на издержки предприятия;

расходы по содержанию и ремонту основных фондов.

6) Срок полезного использования основных фондов 5 лет. Чему равна месячная норма амортизации при линейном методе?

1,52 %

1,63 %

1,60 %

1,67 %

8) Показатель, характеризующий количество оборотов среднего остатка оборотных средств за период, называется _____ оборотных средств.

коэффициентом оборачиваемости

коэффициентом закрепления

средней продолжительностью одного оборота

рентабельностью

9) Определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения, называется …

профессией

специальностью

квалификацией

разрядом

10) Отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период показывает коэффициент …

оборота по приему

оборота по выбытию

текучести кадров

общего оборота

11) В фонд оплаты труда не включаются …

премии из фонда материального поощрения

надбавки

доплаты

денежные выплаты по сдельным расценкам

12) Не существует _____ метода определения выработки.

затратного

натурального

стоимостного

трудового

13) Финансовые ресурсы некоммерческой организации формируются за счет …

взносов учредителей

налоговых доходов

бюджетных ссуд

средств государственных внебюджетных фондов

14) Внутренние финансовые ресурсы предприятия не включают …

бюджетные ассигнования

доходы от продаж

прибыль от основной и прочей деятельности

амортизационные отчисления

15) Бизнес-план освоения нового производства относится к виду _____планирования.

экономического

долгосрочного

текущего

стратегического

16) Основной целью _____плана является отражение планируемого объема выручки, стоимости продаж, чистой прибыли и движения финансовых потоков.

промышленного

маркетингового

производственного

финансового

17) Расчеты себестоимости выпускаемой продукции (услуг) выполняются в ___ разделе бизнес-плана.

финансовом

маркетинговом

производственном

организационном

18) Установите соответствие между принципами формирования ассортимента и их сущностью.

1 по близости выполняемых функций (бытовые приборы, кухонная мебель, учебные пособия и т.д.)

2 по группам потребителей (товары для детей, для молодоженов и т.д.)

3 по типам посреднических, торговых организаций или по стилю продажи (товары, продающиеся в универмаге, гостиничном киоске)

по уровню издержек (товары с высоким уровнем маржи; товары с низким уровнем маржи)

19) Жизненный цикл продукции начинается с этапа …

внедрения на рынок

роста продаж

разработки нововведения

маркетинговых исследований

20) По времени действия цены подразделяются на …

твердые, текущие, сезонные, скользящие

текущие, средние, сопоставимые, неизменные

единые, региональные

свободные, договорно-контрактные, регулируемые, цены в условиях частичной или полной монополизации рынка

21) Комплекс мероприятий, направленных на установление оптимальной цены на продукцию в целях максимизации прибыли, называется ценовой _____ предприятия.

политикой

стратегией

тактикой

конкуренцией

22) Инвестиции в запасы …

осуществляются с целью сглаживания колебаний объемов производства при неизменном объеме продаж

осуществляются в связи с технологическими особенностями производства

связаны с расходами домашних хозяйств на приобретение домов, квартир

связаны с расширением применяемого основного капитала

23) Инвестиционный проект не может являться эффективным, если …

рентабельность инвестиционного проекта ниже, чем уровень инфляции

чистая прибыль и рентабельность инвестиционного проекта больше, чем любого другого вложения средств

в результате осуществления инвестиционного проекта структура активов и пассивов предприятия улучшится

инвестиционный проект не противоречит основной стратегии предприятия

24) Если инвестиционный проект эффективен, то индекс доходности …

больше 1

меньше 1

меньше 0

равен 1

25) Операционные расходы не включают …

коммерческие расходы

проценты, уплачиваемые предприятием за кредит

расходы по оплате услуг кредитных организаций

суммы налогов и сборов, относимые на финансовые результаты

26) Стоимостное выражение всех затрат производственных факторов, необходимых предприятию для своей деятельности, называется …

издержками производства

затратами на производство

себестоимостью

валовым доходом

27) Стоимостная оценка используемых в процессе производства продукции (работ, услуг) природных ресурсов, сырья, материалов, топлива, энергии, основных фондов, трудовых ресурсов, а также других затрат на производство и реализацию называется …Решение практических задач

себестоимостью

капитальными затратами

валовым доходом

затратами на приобретение производственных ресурсов

28) Основным внешним признаком бухгалтерского баланса предприятия является …

равенство между активом и пассивом

актив всегда больше пассива

пассив всегда больше актива

итог по активу равен сумме краткосрочных обязательств

29) Валовая прибыль отличается от прибыли от продаж на величину …

коммерческих и управленческих расходов

коммерческих расходов и налога на прибыль

управленческих расходов и налога на прибыль

управленческих расходов и выручки от реализации продукции

30) Возможность расплатиться по текущим обязательствам различными группами оборотных активов определяют

посредством сравнения активов, сгруппированных по степени ликвидности, с обязательствами, сгруппированными по срочности погашения, и с помощью коэффициентов абсолютной, критической, текущей ликвидности

на основе соотношений собственных и заемных источников средств

на основе коэффициентов обеспеченности оборотных активов собственными средствами

на основе коэффициентов агрегированного баланса

31 Бухгалтерский баланс характеризует…

денежные потоки организации за определенный период времени – отчетный год

финансовые результаты деятельности организации за весь отчетный период

финансовое положение организации по состоянию на отчетную дату

изменение показателей эффективности финансовой деятельности за отчетный период

32) Для оценки деловой активности предприятии применяется…

расчет собственного оборотного капитала

сопоставление собственного и заемного капитала

сопоставление текущих активов и пассивов

расчет показателей оборачиваемости капитала

33) Источниками информации для исследования финансового положения предприятия является…

статистические данные

бухгалтерская и финансовая отчетность

данные управленческого учета

вся рабочая документация аппарата управления

34) Какой из перечисленных налогов полностью поступает в федеральный бюджет?

акцизы

налог на имущество организаций

НДС

налог на прибыль организаций

35) Известно, что размер ввозной таможенной пошлины на сыры и творог составляет 15% от таможенной стоимости, но не менее 0,3 евро за 1кг. Это пример описания _____ пошлины.

комбинированной

специфической

адвалорной

сезонной

Типовые практико-ориентированные задания

1) Для производства 300 булок подольского хлеба предприятием закуплено сырья на сумму 1000 рублей с учетом НДС. Издержки производства хлеба предприятием (без НДС) помимо затрат на сырье – 300 рублей. Прибыль устанавливается предприятием в размере 20% от совокупных издержек. Ставка НДС на хлеб – 10%. Определите свободную отпускную цену промышленности на хлеб. На предприятии производится бензин автомобильный с октановым числом “95”. Себестоимость 1 тонны бензина – 2500 рублей. Расчетная прибыль предприятия на 1 тонну бензина – 750 рублей. Ставка акциза – 455 рублей за 1 тонну. Оптовая организация по договоренности установила оптово-сбытовую надбавку в размере 18%. Ставка НДС – 20%. Рассчитайте оптовую рыночную цену за 1 тонну бензина.

2) Предприятие планирует выпустить новое изделие себестоимостью 5000 руб. и нормой прибыли 25%. Определите цену нового изделия методом полных затрат.

3) Определите оптовую цену изготовителя, если полная себестоимость единицы продукции – 25 руб., годовой объем реализации – 5000 ед., производственные фонды – 300 тыс. руб., а рентабельность предприятия – 15%.

4) Определите максимальный уровень цены закупки сырья в соответствии с расчетными данными таблицы 1.

Показатели	Значение
1. Отпускная цена оптовика с НДС, руб./т.	8316
2. Оптовая надбавка, %	12
3. Налог на добавленную стоимость, %	10
4. Рентабельность продукции, %	25
5. Издержки производства и реализации продукции без стоимости сырья, руб./т.	1080
6. Удельный расход сырья на единицу продукции, т/т	15

5) Выручка от реализации продукции – 500 тыс. руб., затраты на производство продукции – 350 тыс. руб., прибыль от реализации материальных ценностей – 15 тыс. руб., прибыль, полученная от сдачи имущества в аренду – 5 тыс. руб., налоговые платежи составили 70 тыс. руб., величина собственного капитала предприятия – 1600 тыс. руб. Определите балансовую и чистую прибыль, рентабельность продаж и рентабельность собственного капитала предприятия.

6) Фактическая себестоимость продукции – 2000 руб., минимально приемлемая выручка от реализации продукции – 2500 руб. Определите минимально приемлемую рентабельность продаж.

7) В базовом периоде переменные затраты составляли 450 тыс. руб., постоянные – 200 тыс. руб., а выручка от реализации – 700 тыс. руб. Определите, как изменится прибыль от реализации в рассматриваемом периоде, если реализация продукции увеличится на 20%.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Показатель оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Владеет навыками использования экономических знаний для расчета и оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта.	В полном объем владеет навыками использования экономических знаний для расчета и оценки деятельности хозяйствующего субъекта.	**Зачтено/ Отлично**
	В достаточном объеме владеет навыками использования экономических знаний для расчета и оценки деятельности хозяйствующего субъекта.	**Зачтено / Хорошо**
	Демонстрирует фрагментарные навыки использования экономических знаний для расчета и оценки деятельности хозяйствующего субъекта.	**Зачтено / Удовлетворительно**
	Отсутствуют навыки использования экономических знаний для расчета и оценки деятельности хозяйствующего субъекта.	**Зачтено / Неудовлетворительно**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета с оценкой, согласно расписания.

На зачете с оценкой в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете с оценкой отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет с оценкой по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет с оценкой проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету с оценкой по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам дисциплины. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету с оценкой необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта

деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет с оценкой по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 3 задания:

1) Теоретический вопрос.
2) Тестовое задание
2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет с оценкой проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для зачета

Билет №1

1) Теоретический вопрос: Сущность предпринимательства. Субъекты предпринимательства

2) Выполнение тестового задания

1) Что из ниже перечисленного не является характерной чертой предпринимательской деятельности

творческий потенциал общества

самостоятельность и независимость хозяйствующих субъектов, действующих в рамках правовых норм

экономическая заинтересованность, преследующая цель получение прибыли

2) Затраты, направляемые на создание и воспроизводство основных средств (техническое перевооружение, модернизацию, реконструкцию, новое строительство), являются …

капитальными вложениями

текущими затратами

инвестициями в оборотный капитал
инвестициями в создание материальных запасов
3) В зависимости от участия в производственном процессе весь персонал предприятии делится на …
промышленно-производственный и непромышленный
рабочих и служащих
основной и вспомогательный
специалистов и руководителей
4) Основной внутренней функцией бизнес-плана является…
расчет стоимости бизнеса
проведение рекламной компании
выявление угроз и возможностей
привлечение инвестиций
5) В зависимости от степени риска инвестиции не могут быть …
реальными
безрисковыми
рисковыми
спекулятивными
6) К факторам, определяющим социально-экономическую структуру предприятия, относятся …
распределение должностных обязанностей в подразделениях и уровень образования работников
технологический процесс производства
производственная мощность предприятия
материальные ресурсы организации
7) Показатель, характеризующий количество оборотов среднего остатка оборотных средств за период, называется _____ оборотных средств.
коэффициентом оборачиваемости
коэффициентом закрепления
средней продолжительностью одного оборота
рентабельностью
8) Производственный план инвестиционного бизнес-плана включает в себя:
описание производственного процесса;
расчет потребности предприятия в производственных мощностях и временной график их создания;
перечень требований к внешним и внутренним факторам ограничивающим возможности организации;
правильно все выше перечисленное
9) Инвестиции, осуществляемые с целью расширения объема применяемого физического капитала, можно отнести к …
инвестициям в основной капитал
индуцированным инвестициям
инвестициям в запасы
портфельным инвестициям
10) Что означает специализация производства?
Это когда предприятие производит несколько видов продукции.
Это одна из форм общественного разделения труда.
Это когда предприятие производит один вид продукции.
Это когда предприятие производит, перерабатывает и реализует продукцию.
Это когда на предприятии почти все процессы механизированы

3) Выполнение практико-ориентированного задания

Основными цехами целлюлозно-бумажного комбината за квартал изготовлено продукции на 1400 тыс. руб., в том числе на внутрипроизводственные нужды израсходовано продукции на 100 тыс. руб.; вспомогательными цехами для реализации выработано продукции на 120 тыс. руб.; выполнены ремонтные работы по договору на сумму 200 тыс. руб. Определите объем товарной продукции комбината за отчетный квартал.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Экономика организации» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в

изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (практические задачи). Практические задачи предполагают разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

«Business Battle» - это имитационная игра по стратегии и управлению бизнесом. Имитационная игра симулирует реальный бизнес-процесс: несколько виртуальных компаний, управляемых разными командами участников, конкурируют друг с другом на одном и том же рынке. В ходе игры обучающиеся занимают позицию высшего управленческого звена одной из компаний, которая производит 3 типа потребительских товаров и продает их на глобальном рынке. Цель команды участников – максимизация инвестиционной привлекательности компании.

В основе игры лежит комплексная экономическая модель, реализованная в виде компьютерной программы. Функции компьютерной модели:

- обработка решений, принятых командами-участницами,
- моделирование деятельности разных отделов компании,
- моделирование конкуренции на рынках,
- расчет и оценка результатов деятельности компаний на рынке.

Подготовка к зачету с оценкой. К зачету с оценкой необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к экзамену.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной

информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки

докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, студенческих конференциях.

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Экономика организации» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Понятия предпринимательства. Факторы, влияющие на развитие предпринимательства. Влияние инфраструктуры предпринимательства на экономические показатели деятельности предприятия: себестоимость, цену, выручку от реализации, прибыль.
2. Взаимосвязь бизнеса, власти и образование на местном уровне как условие развитие молодежного предпринимательства.
3. Понятие и классификация предприятий. Организационно-правовые формы предприятий. Объединения предприятий.
4. Жизненный цикл предприятия и его стадии.
5. Понятие экономических ресурсов предприятия.
6. Потенциал предприятия, его значение в условиях конкуренции.
7. Капитала предприятия: источники формирования.
8. Показатели, характеризующие деятельность предприятия. Показатели эффективности использования капитала предприятия, вложенные в производственную деятельность предприятия.
9. Понятие основных фондов предприятия. Признаки классификации основных фондов предприятия. Источники формирования основных фондов предприятия. Варианты стоимостной оценки основных фондов. Значение переоценки основных фондов.
10. Отличие износа и амортизации основных фондов. Способы начисления амортизации основных фондов.
11. Показатели, характеризующие состояние и движение основных фондов. Показатели, характеризующие эффективность использования основных фондов.
12. Формы воспроизводства основных фондов. Потребность предприятия в основных фондах.
13. Понятие оборотных средств предприятия. Кругооборот оборотных средств промышленного предприятия. Состав оборотных средств промышленного предприятия. Понятие и состав фондов обращения. Показатели оценки эффективности использования оборотных средств. Понятие нормирования оборотных средств.
14. Показатели наличия и динамики персонала предприятия. Содержание тарифной

системы оплаты труда. Фонд заработной платы предприятия. Понятие организации зарплаты на предприятии.

15. Системы стимулирования труда работников предприятия: отечественный и зарубежный опыт. Виды трудоемкости продукции предприятия. Виды доплат и надбавок в оплате труда работников.

16. Понятие финансов предприятия. Виды собственных источников поступления денежных средств на предприятии. Источники денежных средств предприятия на производственно- хозяйственную-деятельность.

17. Отличие акций от облигаций. Роль факторинга в деятельности организации. Понятие лизинга.

18. Бюджет предприятия.

19. Различия между ликвидностью и платежеспособностью. Финансовая устойчивость предприятия

20. Характеристика типов корпоративных стратегий организации.

21. Бизнес-план организации: особенности проектирования в зависимости от жизненного цикла организации.

22. Виды бюджетов организации. Причины разработки разных бюджетов. Взаимосвязь бюджетов доходов и расходов организации.

23. Основные направления и факторы формирования ассортимента. Товар рыночной новизны: определение и характеристика. Задачи товарной политики по управлению жизненным циклом товара.

24. Плюсы и минусы наращивание организацией ассортимента товара. Товарная марка как инструмент продвижения продукции на рынок.

25. Структура розничной цены на товар. Функции цен, адекватные современным условиям. Регулирование цен на отдельные виды продукции производственно-технического назначения, товары народного потребления и услуги. Трансфертное ценообразование: проблемы и перспективы. Особенности ценообразования на услуги некоммерческих организаций.

26. Предназначение инновационных инкубаторов. Инновационная активность организаций. Инновационная политика организации. Инновационный потенциал организации. Направления инновационной политики РФ.

27. Факторы инвестиционной привлекательности проекта. Риски инвестиционного проекта.

28. Оценка конкурентоспособности промышленного предприятия. Оценка конкурентоспособности банка. Оценка конкурентоспособности торгового предприятия. Оценка конкурентоспособности автотранспортного предприятия.

29. Понятие себестоимости продукции. Порядок калькулирования себестоимости продукции. Метод исчисления затрат на производство продукции. Современные проблемы формирования себестоимости продукции в организациях.

30. Контролинг и бюджетирование как современные методы управления затратами организации.

31. Категория стоимости и себестоимости.

32. Факторы внутренней и внешней среды, на величину затрат (издержек).

33. Роль прибыли организации для социально-экономического развития России. Факторный анализ прибыли: особенности, преимущества и трудности применения. Показатели прибыли при оценке эффективности деятельности организации.

34. Показатели рентабельности предприятия.

35. Направления распределения прибыли предприятия в современных условиях.

36. Сущность аналитической работы в организации.

37. Бухгалтерский баланс как основной источник информации о деятельности организации. Аналитические возможности бухгалтерского баланса.

38. Анализ чистых активов организации.

39. Различие между понятиями ликвидностью и платёжеспособностью.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Чалдаева, Л. А. Экономика предприятия : учебник и практикум для вузов / Л. А. Чалдаева. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 435 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10521-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535544

6.2. Дополнительная литература

1. Экономика организации. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Чалдаева [и др.] ; под редакцией Л. А. Чалдаевой, А. В. Шарковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00524-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537708

2. Мокий, М. С. Экономика фирмы : учебник и практикум для вузов / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под редакцией М. С. Мокия. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 297 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12884-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535657

3. 6.3. Нормативные правовые документы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. последних изменений).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в ред. последних изменений).

Нормативные акты целесообразно использовать из системы «Гарант» с дополнениями

и изменениями на день обращения к их текстам.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
6. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
7. Гарант - http://base.garant.ru/.

6.5. Иные источники

1. Журнал «Вопросы экономики».
2. Журнал «Российский экономический журнал».
3. Газета «Российская Газета».

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду. Для проведения лабораторных занятий используется лаборатория социально-экономических исследований, для курсовой работы предназначена лаборатория курсового проектирования.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02» сентября* 2024 г.
№ 0*1*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03. Иностранный язык (Английский язык)
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:
канд. пед. наук, доцент кафедры
гуманитарных и естественно-научных дисциплин Прудникова Н.Н.

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

заведующий кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
кандидат технических наук Козлова Т.Д.

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

Содержание

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

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структурадисциплины 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств

промежуточной аттестации подисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 20
6.1. Основная литература 20
6.2. Дополнительная литература 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21
6.4. Нормативные правовые документы. 21
6.5. Интернет-ресурсы. 21
6.6. Иные источники 21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 1 этап	Владеет системой норм иностранного языка; способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.
		УК-4.2 2 этап	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3 3 этап	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на иностранном языке.
		УК ОС-4.4 4 этап	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК-4.1	**на уровне знаний:** - знание системы современного русского и иностранного языков; нормы словоупотребления; норм русской грамматики и грамматики иностранного языка; орфографических норм современного русского языка и изучаемого иностранного языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; - знание основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих

	начальному уровню владения иностранным языком;
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
	на уровне навыков: - владение различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
УК-4.2	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета.
	на уровне умений: – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет;
	на уровне навыков: - владение иностранным языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания, соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком. - использование наиболее употребительных в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексических единиц, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - выбор необходимых этикетных форм и поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.
УК-4.3	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области
	на уровне умений: - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.

	на уровне навыков: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
УК-4.4	**на уровне знаний:** - знание основные грамматических структур, характерных для деловых переговоров; - основных лексических единиц, характерных для деловых переговоров; - правил и основных составляющих этикета деловых переговоров
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений; - использование наиболее употребительных в деловых переговорах лексических единиц; - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с интенцией высказываний в деловых переговорах; - проведение и организация переговоров и встреч
	на уровне навыков: - навыки чтения, письма, аудирования и артикуляции на иностранном языке; - навык устного монологического высказывания; - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации); - навык диалогического высказывания уровня

1.2. Использование трудовых функций обязательно только для профессиональных компетенций, установленных самостоятельно

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

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

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

Заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 50 ак.ч., самостоятельная работа – 397 ак.ч., контроль – 21 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 96 ак.ч., самостоятельная работа – 324 ак.ч., контроль – 48 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

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

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

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:

- 1 семестр – зачет;

- 2 семестр – зачет с оценкой;

- 3 семестр – зачет;

- 4 семестр – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	26			4		22	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	24			2		22	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	26			4		22	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	28			2		26	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**12**		**92**	
2 семестр								
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	24			2		22	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	24			2		22	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	32			4		28	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет с оценкой
Всего		**108**			**10**		**94**	
3 семестр								
Тема 1	Карьера/Компании	26			4		22	П, Т, СР

Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	26			4		22	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	28			2		26	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**12**		**92**	
4 семестр								
Тема 1	Маркетинг/Реклама	34			4		30	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом	34			4		30	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование	34			4		30	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок	31			2		29	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**9**						Экзамен
Всего		**144**			**14**		**119**	Консультация **2**
Итого по дисциплине:		**468**			**48**		**397**	
Очно-заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Знакомство: Работа и учеба	30			8		22	О, Т, СР
Тема 2	Работа и свободное время	24			4		20	О, Т, СР
Тема 3	Управление проблемами	26			6		20	О, Т, СР
Тема 4	Путешествия/командировки	24			4		20	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	
2 семестр								
Тема 1	Здоровый образ жизни/этикет	24			4		20	П, Т, СР
Тема 2	Продукты и услуги	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Люди/Харизма	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Рынки	30			8		22	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет с оценкой
Всего		**108**			**22**		**82**	
3 семестр								
Тема 1	Карьера/Компании	24			4		20	П, Т, СР
Тема 2	Интернет/онлайн-бизнес	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Изобретения	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Управление стрессом	30			8		22	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	

4 семестр								
Тема 1	Маркетинг/Реклама	30			10		20	П, Т, СР
Тема 2	Управление персоналом	26			6		20	П, Т, СР
Тема 3	Конфликтное регулирование	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Выход на рынок	24			6		18	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**36**						Экзамен
Всего		**144**			**28**		**78**	Консультация 2
Итого по дисциплине:		**468**			**94**		**324**	

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

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

Тема 1. Jobs and studies/Работа и учеба

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

Грамматический материал: глагол to be, артикли, специальные вопросы

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

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

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

Тема 3. Problems/Управление проблемами

Лексические и тематические компоненты: проблемы, проблемы на работе, телефонные переговоры, решение проблем

Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего простого (Present Simple): отрицание и вопросы, глагол have got

Тема 4. Travel/Путешествия, командировки

Лексические и тематические компоненты: описание мест, маршруты, бронирование, регистрация

Грамматический материал: числительные, модальные глаголы (can/can’t), конструкции there is/there are

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

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

Лексические и тематические компоненты: правила поведения в обществе, этикет, образ жизни, в ресторане, общение, бизнес-встречи

Грамматический материал: some/any, исчисляемые и неисчисляемые существительные

Тема 2. Sales/Продукты и услуги

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

Тема 3. People/Люди/Харизма

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

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

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

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

Тема 1. Companies/Карьера/Компании

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

Тема 2. The Web/Интернет/онлайн-бизнес

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

Тема 3. Discuss ideas/Изобретения

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

Тема 4. Stress/Управление стрессом

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

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

Тема 1. Marketing/Маркетинг/Реклама

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

Тема 2. Managing people/Управление персоналом

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

Тема 3. Conflict/Конфликтное регулирование

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

Тема 4. New business/Выход на рынок

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

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

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

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

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

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Vocabulary test (Personality)

A Give definitions to the following words

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

B Fill in the gaps with the right verbs.

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

C Write sentences with the phrases to illustrate their meaning

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

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

_____

_____

Пример работы на проверку грамматики

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

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

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

1 'Can you explain that again?'

can

She asked _____it again.

2 ‘The government is discussing the issue now’.

discuss

He says _____the issue now.

3 ‘They moved house after they sold theirs’

sell

He told me they had moved house after

_____

4 ‘I’ll send the results tomorrow.’

send

He said _____the results tomorrow.

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

organise

He told us they _____fashion shows for ten years.

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

be

He said Purcell Lake _____the north of the city.

7 ‘What time will the doors open?’

open

He asked me _____open.

8 ‘They might return in the new year.’

return

They said they _____in the new year.

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

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

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

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

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

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

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

Пример задания на диалог

Student A

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

Student B

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

aspects of the phenomenon he is talking about.

Примерные темы презентаций

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

4.2. Промежуточная аттестация

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1	Владеет системой норм иностранного языка; способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.
		УК-4.2	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на иностранном языке.
		УК-4.4	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-4.1 Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.	Способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь на иностранном языке, демонстрировать свободное владение специфической лексикой, характерной для деловой сферы, а также соблюдать нормы и правила иностранного языка.	Не испытывает затруднений в выборе языковых средств. Речь грамотная, свободная. Слышит собеседника, реагирует на его аргументацию Не допускает серьезных речевых ошибок, мешающих пониманию основной идеи высказывания.
УК-4.2 Грамотно	Способен определять и обосновывать	План четкий, ориентирован на

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.	цель публичного выступления (проведения деловой встречи), выбирать форму деловой коммуникации, разрабатывать план публичного выступления (деловой встречи), подбирать адекватные аргументы, управлять процессом коммуникации, демонстрировать знание норм делового этикета, а также способен применять принципы ведения деловой переписки, использовать лексические единицы, характерные для языка делового общения	достижение цели. Выстроена внутренняя логика деловой коммуникации. Слышит собеседника. Обосновывает выводы исходя из поставленной цели. Умеет вести письменную коммуникацию на иностранном языке с соблюдением норм и правил делового общения.
УК-4.3 Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен воспринимать, анализировать и оценивать устную и письменную коммуникацию Способен применять основные принципы делового общения при коммуникациях на иностранном языке. Способен провести деловую переписку на иностранном языке (на примере резюме и мотивационного письма). Выбирает адекватную форму делового документа. Соблюдает требования к языку делового документа. Соблюдает требования по оформлению делового документа. Отбирает содержание делового документа, адекватное цели его написания	Письменная и устная речь грамотная. Текст выполнен с соблюдением стилистических норм. В тексте не допущено серьезных ошибок. Выполнены требования по оформлению документа. Содержание документа логически выстроено в соответствии с выбранной формой. Использована специфическая лексика, применяемая в деловой сфере
УК-4.4 Воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную профессиональную информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности	Без затруднений отвечает на вопросы стандартного HR-скрипта, использует уместные речевые обороты, избирательно подходит к выбору грамматических и лексических единиц, аргументирует собственную позицию и выгодно подчеркивает свои преимущества в качестве соискателя

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет/зачет с оценкой/экзамен.

4.2.3. Типовые оценочные средства

Пример тестирования

Term Final Test

Name _____ Score _____

Vocabulary

1. Circle the correct answer

1. A volcano erodes / erupts / erases.
2. An epidemic spreads / sprouts / sprays.
3. War can break up / break through / break out.
4. A hurricane can swerve / sweep / swipe across an area.
5. An earthquake can quake / rake / shake a city.
6. People who have no food may strive / starve / hunger to death.
7. It was a very bad accident. There were 150 causalities / casualities / casualties.
8. Thousands of children were victims / victors / victories of the civil war.
9. Only ten people surveyed / revived / survived the accident.
10. Thousands of refusees / refugees / rescuees are living in emergency camps.

2. What crimes are being defined below?

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

Grammar

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

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

4. Change the sentences into conditionals

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

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

Listening

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

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

Reading

Writing

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



JOB OPPORTUNITIES

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

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

Interested candidates must possess following eligibility criteria to apply,

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

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

_____

_____

_____

_____

_____

Пример вопросов к зачету

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

Пример вопросов к экзамену

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

Шкала оценивания.

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

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

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

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

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	**Оценка**
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично
Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом	Удовлетворительно

ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

4.3. Методические материалы

Процедура проведения устного зачета с оценкой

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

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

записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

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

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

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение

профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

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

- подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;
- выполнение индивидуальных домашних заданий;
- подготовку устного выступления на практическом занятии;
- подготовку презентаций к выступлениям;
- подготовку диалога, эссе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

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

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

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;
- посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

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

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

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

6.1. Основная литература

1. Ступникова, Л. В Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-

. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541969
2. Андриенко, А. С. Business English : учебное пособие / А. С. Андриенко. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-9275-3131-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141069
3. Методическое пособие к учебнику «English for business studies» by Ian MacKenzie (3rd ed.) : учебник / под редакцией Т. А. Барановской [и др.]. — Москва : Высшая школа экономики, 2013. — 336 с. — ISBN 978-5-7598-0807-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/65969

6.2. Дополнительная литература

1. Аитов, В. Ф. Английский язык (A1-B1+) : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Ф. Аитов, В. М. Аитова, С. В. Кади. — 13-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 234 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08943-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538711
2. Гуслякова, А. В. Business English in the New Millennium : учебное пособие / А. В. Гуслякова. — Москва : МПГУ, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-4263-0358-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/106040
3. Аношина, Е. Ю. English for business communication : учебно-методическое пособие / Е. Ю. Аношина. — Тольятти : ТГУ, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-8259-1250-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/139846

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

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

6.6. Иные источники

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

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК), магнитофонами и CD-проигрывателями для презентации и прослушивания учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02» сентября* 2024 г.
№ 0*1*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03. Иностранный язык (Английский язык)
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:
канд. пед. наук, доцент кафедры
гуманитарных и естественно-научных дисциплин Прудникова Н.Н.

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

заведующий кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
кандидат технических наук Козлова Т.Д.

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

Содержание

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

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структурадисциплины 7

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации подисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 21
6.1. Основная литература 21
6.2. Дополнительная литература 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 22
6.4. Нормативные правовые документы. 22
6.5. Интернет-ресурсы. 22
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 программы

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 1 этап	Владеет системой норм иностранного языка; способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.
		УК-4.2 2 этап	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3 3 этап	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на иностранном языке.
		УК ОС-4.4 4 этап	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Владение темами и этикетом общения деловых неформальных интернациональных встреч (банкетов, корпоративных мероприятий и пр.)
		УК-5.2	Осуществление толерантной коммуникации в интернациональной деловой переписке, телефонных разговорах и видео-встречах

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК-4.1	**на уровне знаний:** - знание системы современного русского и иностранного языков; нормы словоупотребления; норм русской грамматики и грамматики иностранного языка; орфографических норм современного русского языка и изучаемого иностранного языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; - знание основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
	на уровне навыков: - владение различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком;
УК-4.2	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующие начальному уровню владения иностранным языком; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета.
	на уровне умений: – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде

	Интернет;
	на уровне навыков: - владение иностранным языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания, соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык диалогического высказывания, соответствующего начальному уровню владения иностранным языком. - использование наиболее употребительных в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексических единиц, соответствующих начальному уровню владения иностранным языком; - выбор необходимых этикетных форм и поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.
УК-4.3	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области
	на уровне умений: - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.
	на уровне навыков: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующий начальному уровню владения иностранным языком; - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
УК-4.4	**на уровне знаний:** - знание основные грамматических структур, характерных для деловых переговоров; - основных лексических единиц, характерных для деловых переговоров; - правил и основных составляющих этикета деловых переговоров
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений; - использование наиболее употребительных в деловых переговорах лексических единиц; - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с интенцией высказываний в деловых переговорах; - проведение и организация переговоров и встреч
	на уровне навыков: - навыки чтения, письма, аудирования и артикуляции на иностранном языке; - навык устного монологического высказывания; - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск

	необходимой информации); - навык диалогического высказывания уровня
УК-5.1 Владение темами и этикетом общения деловых неформальных интернациональных встреч (банкетов, корпоративных мероприятий и пр.)	**на уровне знаний:** - правил и основных составляющих устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе;
	на уровне умений: - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе;
	на уровне навыков: - навык устного монологического высказывания; - навык диалогического высказывания уровня.
УК-5.2 Осуществление толерантной коммуникации в интернациональной деловой переписке, телефонных разговорах и видео-встречах	**на уровне знаний:** - знание культурных и религиозных особенностей поведения представителей различных национальностей и конфессий.
	на уровне умений: - толерантное вербальное и невербальное поведение в многонациональном обществе.
	на уровне навыков: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации);

1.2. Использование трудовых функций обязательно только для профессиональных компетенций, установленных самостоятельно

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

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

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

Заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 50 ак.ч., самостоятельная работа – 397 ак.ч., контроль – 21 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 96 ак.ч., самостоятельная работа – 324 ак.ч., контроль – 48 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

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

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А1

(начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:

- 1 семестр – зачет;

- 2 семестр – зачет с оценкой;

- 3 семестр – зачет;

- 4 семестр –экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Карьера	26			4		22	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи	24			2		22	О, Т, СР
Тема 3	Компании	26			4		22	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи	28			2		26	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего		**108**			**12**		**92**	
2 семестр								
Тема 1	Стресс	24			2		22	П, Т, СР
Тема 2	Развлечения	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Маркетинг	24			2		22	П, Т, СР
Тема 4	Планирование	32			4		28	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**10**		**94**	
3 семестр								
Тема 1	Управление персоналом	26			4		22	П, Т, СР
Тема 2	Конфликты	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Выход на рынок	26			4		22	П, Т, СР
Тема 4	Продукты	28			2		26	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет

Всего		**108**			**12**		**92**	
4 семестр								
Тема 1	Бренды	34			4		30	П, Т, СР
Тема 2	Путешествия	34			4		30	П, Т, СР
Тема 3	Структура компании	34			4		30	П, Т, СР
Тема 4	Тренды	31			2		29	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**9**						Экзамен
Всего		**144**			**14**		**119**	Консультация **2**
Итого по дисциплине:		**468**			**48**		**397**	
Очно-заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Карьера	30			8		22	О, Т, СР
Тема 2	Онлайн продажи	24			4		20	О, Т, СР
Тема 3	Компании	26			6		20	О, Т, СР
Тема 4	Великие идеи	24			4		20	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	
2 семестр								
Тема 1	Стресс	24			4		20	П, Т, СР
Тема 2	Развлечения	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Маркетинг	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Планирование	30			8		22	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	
3 семестр								
Тема 1	Управление персоналом	26			4		22	П, Т, СР
Тема 2	Конфликты	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Выход на рынок	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Продукты	32			8		24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		**108**			**22**		**86**	
4 семестр								
Тема 1	Бренды	30			10		20	П, Т, СР
Тема 2	Путешествия	26			6		20	П, Т, СР
Тема 3	Структура компании	26			6		20	П, Т, СР

Тема 4	Тренды	24			6		18	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**36**						Экзамен
Всего		**144**			**28**		**78**	Консультация 2
Итого по дисциплине:		**468**			**94**		**328**	

*** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ), самостоятельная работа (СР).*
**** - разработчик указывает необходимые формы промежуточной аттестации: зачет с оценкой (ЗаО).*

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

Тема 1. Career/Карьера
Лексические и тематические компоненты: идеи для построения карьеры, профессии, знакомства, собеседование
Грамматический материал: устойчивые словосочетания со словом career, модальные глаголы: ability, requests, offers
Тема 2. Selling online/онлайн продажи
Лексические и тематические компоненты: онлайн покупки и продажи, достижение соглашения, обсуждение цены, совместные предприятия
Грамматический материал: модальные глаголы: must, need to, have to, should

Тема 3. Companies/Компании
Лексические и тематические компоненты: виды компаний, презентация компании, инвестиции, инвестиционный план
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм настоящего простого (Present Simple) и настоящего длительного (Present Continuous) времени

Тема 4. Discuss ideas/Великие идеи
Лексические и тематические компоненты: мозговой штурм, обсуждение идей, проведение успешных встреч, инновации
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) и прошедшего длительного (Past Continuous) времени

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

Тема 1. Stress/Стресс
Лексические и тематические компоненты: причины стресса, должности, уровень ответственности, стресс на рабочем месте
Грамматический материал: правила образования и употребления грамматических форм прошедшего простого (Past Simple) и настоящего завершенного (Present Perfect) времени

Тема 2. Entertaining/Развлечения
Лексические и тематические компоненты: корпоративная культура, корпоративные развлечения, приветствие, знакомство, small talk
Грамматический материал: составные глаголы

Тема 3. Marketing/Маркетинг
Лексические и тематические компоненты: маркетинг, реклама, партнерство, телефонные переговоры
Грамматический материал: типы вопросов
Тема 4. Planning/Планирование
Лексические и тематические компоненты: планирование, ведение переговоров, встречи
Грамматический материал: обсуждение планов (plan, hope, expect, would like, want; going to), настоящее длительное время

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

Тема 1. Managing People/Управление персоналом
Лексические и тематические компоненты: навыки, качества и черты хорошего менеджера, командная работа, общение в коллективе
Грамматический материал: глаголы и предлоги, косвенная речь

Тема 2. Conflict/Конфликты
Лексические и тематические компоненты: конфликты, урегулирование конфликтов
Грамматический материал: словообразование, придаточные условия

Тема 3. New business
Лексические и тематические компоненты: условия выхода на рынок, запуск компаний, виды компаний
Грамматический материал: придаточное времени
Тема 4. Products
Лексические и тематические компоненты: любимы продукты, презентация продукта, инновационные продукты
Грамматический материал: имена прилагательные, пассивный залог

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

Тема 1. Brands/Бренды
Лексические и тематические компоненты: описание брендов, аутсорсинг, лидеры рынка
Грамматический материал: повторение настоящие времена
Тема 2. Travel/Путешествия
Лексические и тематические компоненты: путешествия, командировки, выбор отеля, бронирование
Грамматический материал: повторение будущие времена
Тема 3. Organisation/Структура компании
Лексические и тематические компоненты: структура компании, рабочее место, работа в команде, обслуживание клиентов
Грамматический материал: герундий, инфинитив, артикли

Тема 4. Change/Тренды
Лексические и тематические компоненты: тренды, изменения, реструктуризации, слияние и поглощение
Грамматический материал: прошедшее простое время, настоящее завершённое время

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

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

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

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

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Vocabulary test (Personality)

A Give definitions to the following words

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

B Fill in the gaps with the right verbs.

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

C Write sentences with the phrases to illustrate their meaning

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

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

_____

_____

Пример работы на проверку грамматики

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

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

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

1 'Can you explain that again?'

can

She asked _____it again.

2 'The government is discussing the issue now'.

discuss

He says _____the issue now.

3 'They moved house after they sold theirs'

sell

He told me they had moved house after

_____

4 'I'll send the results tomorrow.'

send

He said _____the results tomorrow.

5 'We have been organising fashion shows for ten years.'

organise

He told us they _____fashion shows for ten years.

6 'Purcell Lake is in the north of the city.'

be

He said Purcell Lake _____the north of the city.

7 'What time will the doors open?'

open

He asked me _____open.

8 'They might return in the new year.'

return

They said they _____in the new year.

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

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

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

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

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

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

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

Пример задания на диалог

Student A

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

Student B

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

Примерные темы презентаций

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

4.2. Промежуточная аттестация

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах).	УК-4.1	Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.
		УК-4.2	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-

			ах).
		УК-4.4	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1	Владение темами и этикетом общения деловых неформальных интернациональных встреч (банкетов, корпоративных мероприятий и пр.)
		УК-5.2	Осуществление толерантной коммуникации в интернациональной деловой переписке, телефонных разговорах и видео-встречах

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**
УК-4.1 Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.	Способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь на иностранном языке, демонстрировать свободное владение специфической лексикой, характерной для деловой сферы, а также соблюдать нормы и правила иностранного языка.	Не испытывает затруднений в выборе языковых средств. Речь грамотная, свободная. Слышит собеседника, реагирует на его аргументацию Не допускает серьезных речевых ошибок, мешающих пониманию основной идеи высказывания.
УК-4.2 Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.	Способен определять и обосновывать цель публичного выступления (проведения деловой встречи), выбирать форму деловой коммуникации, разрабатывать план публичного выступления (деловой встречи), подбирать адекватные аргументы, управлять процессом коммуникации, демонстрировать знание норм делового этикета, а также способен применять принципы ведения деловой переписки, использовать лексические единицы, характерные для языка делового общения	План четкий, ориентирован на достижение цели. Выстроена внутренняя логика деловой коммуникации. Слышит собеседника. Обосновывает выводы исходя из поставленной цели. Умеет вести письменную коммуникацию на иностранном языке с соблюдением норм и правил делового общения.
УК-4.3 Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на	Способен воспринимать, анализировать и оценивать устную и письменную коммуникацию Способен применять основные принципы делового общения при коммуникациях на иностранном языке.	Письменная и устная речь грамотная. Текст выполнен с соблюдением стилистических норм. В тексте не допущено серьезных ошибок. Выполнены требования по

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен провести деловую переписку на иностранном языке (на примере резюме и мотивационного письма). Выбирает адекватную форму делового документа. Соблюдает требования к языку делового документа. Соблюдает требования по оформлению делового документа. Отбирает содержание делового документа, адекватное цели его написания	оформлению документа. Содержание документа логически выстроено в соответствии с выбранной формой. Использована специфическая лексика, применяемая в деловой сфере
УК-4.4 Воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную профессиональную информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности	Без затруднений отвечает на вопросы стандартного HR-скрипта, использует уместные речевые обороты, избирательно подходит к выбору грамматических и лексических единиц, аргументирует собственную позицию и выгодно подчеркивает свои преимущества в качестве соискателя
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Приводит основные теоретические концепции по вопросам этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений. Определяет круг понятий гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей с ограниченными возможностями здоровья. Приводит примеры их реализации в повседневной жизни, а также примеры международной практики противодействия дискриминации.	Формулирует основные положения в рамках концепций по вопросам этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений. Определяет понятия гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей с ограниченными возможностями здоровья. Иллюстрирует суждения по вопросам различных видов дискриминации примерами из международной практики противодействия дискриминации.

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет/зачет с оценкой/экзамен.

4.2.3. Типовые оценочные средства

Пример тестирования

Term Final Test

Name _____ Score _____
Vocabulary

1. Circle the correct answer

1. A volcano erodes / erupts / erases.
2. An epidemic spreads / sprouts / sprays.
3. War can break up / break through / break out.
4. A hurricane can swerve / sweep / swipe across an area.
5. An earthquake can quake / rake / shake a city.
6. People who have no food may strive / starve / hunger to death.
7. It was a very bad accident. There were 150 causalities / casualities / casualties.
8. Thousands of children were victims / victors / victories of the civil war.
9. Only ten people surveyed / revived / survived the accident.
10. Thousands of refusees / refugees / rescuees are living in emergency camps.

2. What crimes are being defined below?

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

Grammar

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

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

4. Change the sentences into conditionals

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

_____

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

_____

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

_____

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

_____

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

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

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

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

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

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

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

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

Listening

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

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

Reading

Writing

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



JOB OPPORTUNITIES

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

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

Interested candidates must possess following eligibility criteria to apply,

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

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

_____

_____

_____

_____

_____

Пример вопросов к зачету

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

Пример вопросов к экзамену

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

Шкала оценивания.

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

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

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

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

Критерии оценки презентации

Критерии оценивания	**Оценка**
Глубокое раскрытие темы, использование широкого спектра источников. Презентация четко организована, ее логические части составляют единое целое. Уверенное использование активной лексики и грамматических структур с целью решения коммуникативной задачи. Уверенное изложение материала, беглая членораздельная речь.	Отлично
Тема достаточно хорошо раскрыта с привлечением некоторых источников. Презентация хорошо организована. Достаточное использование активной лексики и грамматических структур для решения коммуникативной задачи. Материал изложен в основном уверенно при незначительных затруднениях.	Хорошо
Тема в общем раскрыта. Презентация организована с рядом	Удовлетворительно

ошибок. Использование некоторой активной лексики, грамматически не всегда правильная речь. Затруднения в изложении материала.	
Тема не раскрыта. Существенные проблемы с организацией презентации. Недостаточное использование активной лексики и грамматических структур для раскрытия коммуникативной задачи. Серьезные проблемы с изложением материала.	Неудовлетворительно

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	5 (отлично)
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

4.3. Методические материалы

Процедура проведения устного зачета с оценкой

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

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

записи в листе устного ответа, который затем (по окончании зачета) сдается экзаменатору.

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

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

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

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

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

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

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

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

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

Основной целью самостоятельной работы студентов является улучшение

профессиональной подготовки обучающихся, направленное на формирование действенной системы фундаментальных и профессиональных знаний, умений и навыков, которые они могли бы свободно и самостоятельно применять в практической деятельности.

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

- подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием рекомендованного учебника, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;
- выполнение индивидуальных домашних заданий;
- подготовку устного выступления на практическом занятии;
- подготовку презентаций к выступлениям;
- подготовку диалога, эссе;
- подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

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

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

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;
- посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

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

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

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

6.1. Основная литература

1. Ступникова, Л. В Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-

. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541969
2. Андриенко, А. С. Business English : учебное пособие / А. С. Андриенко. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-9275-3131-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141069
3. Методическое пособие к учебнику «English for business studies» by Ian MacKenzie (3rd ed.) : учебник / под редакцией Т. А. Барановской [и др.]. — Москва : Высшая школа экономики, 2013. — 336 с. — ISBN 978-5-7598-0807-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/65969

6.2. Дополнительная литература

1. Аитов, В. Ф. Английский язык (A1-B1+) : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Ф. Аитов, В. М. Аитова, С. В. Кади. — 13-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 234 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08943-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538711
2. Гуслякова, А. В. Business English in the New Millennium : учебное пособие / А. В. Гуслякова. — Москва : МПГУ, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-4263-0358-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/106040
3. Аношина, Е. Ю. English for business communication : учебно-методическое пособие / Е. Ю. Аношина. — Тольятти : ТГУ, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-8259-1250-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/139846

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

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

6.6. Иные источники

1. New Market Leader Pre-Intermediate David Cotton, David Falvey, Simon Kent, Pearson Longman. – 2007
2. Intelligent Business Pre-Intermediate – Irene Barrall, Nikolas Barrall, Pearson Longman. – 2006

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК), магнитофонами и CD-проигрывателями для презентации и прослушивания учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02» сентября* 2024 г.
№ 0*1*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.03. Иностранный язык (Английский язык)
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:

канд. пед. наук, доцент кафедры
гуманитарных и естественно-научных дисциплин Прудникова Н.Н.

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

заведующий кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
кандидат технических наук Козлова Т.Д.

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

Содержание

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

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО 6

3. Содержание и структурадисциплины 7

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 19

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 21

6.1. Основная литература 21

6.2. Дополнительная литература 21

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21

6.4. Нормативные правовые документы. 22

6.5. Интернет-ресурсы. 22

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 программы

1.1. Дисциплина Б1.О.03 «Иностранный язык (английский)» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 1 этап	Владеет системой норм иностранного языка; способен логически и грамматически верно, строить устную и письменную речь.
		УК-4.2 2 этап	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3 3 этап	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на иностранном языке.
		УК ОС-4.4 4 этап	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском	УК-5.3	Владение этикетом проведения деловых интернациональных переговоров, собраний и участия в коллективных деловых встречах (face-to-face или online)

	контекстах	УК-5.4	Владение этикетом публичных выступлений на интернациональных научных конференциях

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
УК-4.1	**на уровне знаний:** - знание системы современного русского и иностранного языков; нормы словоупотребления; норм русской грамматики и грамматики иностранного языка; орфографических норм современного русского языка и изучаемого иностранного языка; норм пунктуации и их возможную вариантность; - знание основных грамматических структур, характерных для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующих базовому уровню владения иностранным языком;
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений, соответствующих базовому уровню владения иностранным языком; - создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, соответствующих базовому уровню владения иностранным языком;
	на уровне навыков: - владение различными формами, видами устной и письменной коммуникации в учебной и профессиональной деятельности; технологиями самостоятельной подготовки текстов различной жанрово-стилистической принадлежности, соответствующих базовому уровню владения иностранным языком;
УК-4.2	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; наиболее употребительную лексику общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области; - основные лексические единицы, характерные для устной и письменной деловой коммуникации, соответствующие базовому уровню владения иностранным языком; - правила и основных составляющих устного и письменного делового этикета.
	на уровне умений: – создание устных и письменных, монологических и диалогических речевых произведений научных и деловых жанров с учетом целей, задач, условий общения, включая научное и деловое общение в среде Интернет;
	на уровне навыков: - владение иностранным языком как средством межкультурной и межнациональной коммуникации в научной сфере; навыками самостоятельной работы над языком, в том числе с использованием информационных технологий; - владение подготовленной, а также неподготовленной монологической речью в виде резюме, сообщения, доклада; - навык устного монологического высказывания, соответствующий базовому уровню владения иностранным языком; - навык диалогического высказывания, соответствующего базовому уровню владения иностранным языком.

	- использование наиболее употребительных в деловом стиле общения (как устном, так и письменном) лексических единиц, соответствующих базовому уровню владения иностранным языком; - выбор необходимых этикетных форм и поведения в соответствии с ситуацией устного и письменного делового общения.
УК-4.3	**на уровне знаний:** - виды и особенности письменных текстов, устных выступлений; - наиболее употребительная лексика общего языка и базовую терминологию своей профессиональной области
	на уровне умений: - свободно общаться и читать оригинальную монографическую и периодическую литературу на иностранном языке по профессиональной тематике и статьи из газет и журналов, издаваемых на иностранных языках и в сети Интернет.
	на уровне навыков: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации), соответствующий базовому уровню владения иностранным языком; - навык восприятия и обработки в соответствии с поставленной целью различной информации на английском языке, полученной из печатных, аудиовизуальных, аудитивных источников в рамках общественно-политической, профессиональной и социокультурной сфер общения;
УК-4.4	**на уровне знаний:** - знание основные грамматических структур, характерных для деловых переговоров; - основных лексических единиц, характерных для деловых переговоров; - правил и основных составляющих этикета деловых переговоров
	на уровне умений: - составление грамматически верных предложений; - использование наиболее употребительных в деловых переговорах лексических единиц; - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с интенцией высказываний в деловых переговорах; - проведение и организация переговоров и встреч
	на уровне навыков: - навыки чтения, письма, аудирования и артикуляции на иностранном языке; - навык устного монологического высказывания; - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации); - навык диалогического высказывания уровня
УК-5.3 Владение этикетом проведения деловых интернациональных переговоров, собраний и участия в коллективных деловых встречах (face-	**на уровне знаний:** - правил и основных составляющих устного и письменного делового этикета в интернациональном обществе;
	на уровне умений: - выбор необходимых этикетных форм в соответствии с устной и письменной ситуацией делового общения в интернациональном коллективе;

to-face или online)	**на уровне навыков:** - навык устного монологического высказывания; - навык диалогического высказывания уровня.
УК-5.4 Владение этикетом публичных выступлений на интернациональных научных конференциях	**на уровне знаний:** - знание культурных и религиозных особенностей поведения представителей различных национальностей и конфессий.
	на уровне умений: - толерантное вербальное и невербальное поведение в многонациональном обществе.
	на уровне навыков: - навык адекватного восприятия звучащей иностранной речи (общее понимание, отличие главного от второстепенного, поиск необходимой информации);

1.2. Использование трудовых функций обязательно только для профессиональных компетенций, установленных самостоятельно

2. Объем и место дисциплины в структуре ОПВО

Объем дисциплины

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

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

Заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 50 ак.ч., самостоятельная работа – 397 ак.ч., контроль – 21 ак.ч.

Очно-заочная форма обучения: практические занятия плюс консультация – 96 ак.ч., самостоятельная работа – 328 ак.ч., контроль – 44 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

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

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

Входной уровень владения иностранным языком на данном этапе составляет А2+ (начальный уровень).

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:

- 1 семестр – зачет;

- 2 семестр – зачет с оценкой;

- 3 семестр – зачет;

- 4 семестр –экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Бренды	26			4		22	О, Т, СР
Тема 2	Путешествия	24			2		22	О, Т, СР
Тема 3	Структура компании	26			4		22	О, Т, СР
Тема 4	Реструктуризация компаний	28			2		26	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего		**108**			**12**		**92**	
2 семестр								
Тема 1	Деньги	24			2		22	П, Т, СР
Тема 2	Реклама	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Культура	24			2		22	П, Т, СР
Тема 4	Трудоустройство	32			4		28	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**10**		**94**	
3 семестр								
Тема 1	Торговля	26			4		22	П, Т, СР
Тема 2	Качество	24			2		22	П, Т, СР
Тема 3	Этика	26			4		22	П, Т, СР
Тема 4	Лидерство	28			2		26	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**12**		**92**	
4 семестр								
Тема 1	Инновации	34			4		30	П, Т, СР
Тема 2	Конкуренция	34			4		30	П, Т, СР
Тема 3	Успех	34			4		30	П, Т, СР
Тема 4	Риск	31			2		29	П, Т, СР

Промежуточная аттестация		**9**						Экзамен
Всего		**144**			**14**		**119**	Консультация **2**
Итого по дисциплине:		**468**			**48**		**397**	
Очно-заочная форма обучения								
1 семестр								
Тема 1	Бренды	30			8		22	О, Т, СР
Тема 2	Путешествия	24			4		20	О, Т, СР
Тема 3	Структура компании	26			6		20	О, Т, СР
Тема 4	Реструктуризация компаний	24			4		20	О, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	
2 семестр								
Тема 1	Деньги	24			4		20	П, Т, СР
Тема 2	Реклама	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Культура	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Трудоустройство	30			8		22	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего		**108**			**22**		**82**	
3 семестр								
Тема 1	Торговля	26			4		22	П, Т, СР
Тема 2	Качество	24			4		20	П, Т, СР
Тема 3	Этика	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Лидерство	32			8		24	П, Т, СР
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего		**108**			**22**		**86**	
4 семестр								
Тема 1	Инновации	30			10		20	П, Т, СР
Тема 2	Конкуренция	26			6		20	П, Т, СР
Тема 3	Успех	26			6		20	П, Т, СР
Тема 4	Риск	24			6		18	П, Т, СР
Промежуточная аттестация		**36**						Экзамен
Всего		**144**			**28**		**78**	Консультация 2
Итого по дисциплине:		**468**			**94**		**328**	

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

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

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

Тема 1. Brands/Бренды
Лексические и тематические компоненты: описание брендов, аутсорсинг, лидеры рынка
Грамматический материал: повторение настоящие времена
Тема 2. Travel/Путешествия
Лексические и тематические компоненты: путешествия, командировки, выбор отеля, бронирование
Грамматический материал: повторение будущие времена
Тема 3. Organisation/Структура компании
Лексические и тематические компоненты: структура компании, рабочее место, работа в команде, обслуживание клиентов
Грамматический материал: имена существительные, устойчивые словосочетания

Тема 4. Change/Реструктуризация компаний
Лексические и тематические компоненты: тренды, изменения, реструктуризации, слияние и поглощение
Грамматический материал: прошедшее простое время, настоящее завершённое время

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

Тема 1. Money/Деньги
Лексические и тематические компоненты: деньги, инвестиции, финансовые отчеты, финансы и кредиты, тенденции
Грамматический материал: описание графиков, трендов, числительные
Тема 2. Advertising/Реклама
Лексические и тематические компоненты: реклама, рекламные объявления, примеры рекламных объявлений, рекламное агентство, рекламная кампания
Грамматический материал: артикли a, an, the, zero article
Тема 3. Cultures/Культура
Лексические и тематические компоненты: культура и бизнес, ведение бизнеса за границей, иностранные партнеры
Грамматический материал: идиомы, модальные глаголы: advice, obligation and necessity
Тема 4. Employment/Трудоустройство
Лексические и тематические компоненты: резюме, сопроводительное письмо, опыт работы, проведение встреч, обсуждение кандидатов, черты характера
Грамматический материал: косвенные вопросы

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

Тема 1. Trade/Торговля
Лексические и тематические компоненты: глобализация, ярмарки, рынки, международная торговля, переговоры, производство
Грамматический материал: придаточные условия

Тема 2. Quality/Качество/управление качеством
Лексические и тематические компоненты: качество, управление качеством, обслуживание клиентов, жалобы
Грамматический материал: герундий и инфинитив
Тема 3. Ethics/Этика
Лексические и тематические компоненты: рабочая этика, решение проблем
Грамматический материал: повествование (narrative tenses)
Тема 4. Leadership/Лидерство
Лексические и тематические компоненты: лидерство, качества, присущие лидеру, руководители компании, принятие решений
Грамматический материал: относительные придаточные предложения, описание характера

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

Тема 1. Innovation/Инновации
Лексические и тематические компоненты: инновации, изобретения, разработки, ведение презентаций
Грамматический материал: страдательный залог, описание инноваций, статья, пресс-релиз
Тема 2. Competition/Конкуренция
Лексические и тематические компоненты: конкуренция, конкурентоспособность, спрос и предложение, поставки
Грамматический материал: модальные глаголы: modals of probability, идиомы
Тема 3. Success/Успех
Лексические и тематические компоненты: определение успеха, сходства и различия между компаниями, спонсорство
Грамматический материал: словообразование
Тема 4. Risk/Риск
Лексические и тематические компоненты: управление рисками, компромиссы, заключение соглашений, кризисы
Грамматический материал: наречия степени, противопоставление, дополнение

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

4.1. Текущий контроль успеваемости
4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

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

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

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости по дисциплине

Типовые оценочные материалы по теме

Пример лексической работы

Vocabulary test (Personality)

A Give definitions to the following words

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

B Fill in the gaps with the right verbs.

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

C Write sentences with the phrases to illustrate their meaning

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

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

_____

_____

Пример работы на проверку грамматики

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

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

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

1 'Can you explain that again?'

can

She asked _____it again.

2 'The government is discussing the issue now'.

discuss

He says _____the issue now.

3 ‘They moved house after they sold theirs’

sell

He told me they had moved house after

_____

4 ‘I’ll send the results tomorrow.’

send

He said _____the results tomorrow.

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

organise

He told us they _____fashion shows for ten years.

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

be

He said Purcell Lake _____the north of the city.

7 ‘What time will the doors open?’

open

He asked me _____open.

8 ‘They might return in the new year.’

return

They said they _____in the new year.

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

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

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

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

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

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

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

Пример задания на диалог

Student A

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

Student B

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

Примерные темы презентаций

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

4.2. Промежуточная аттестация

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенций
УК-4	Способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1	Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.
		УК-4.2	Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.
		УК-4.3	Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).
		УК-4.4	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.3	Владение этикетом проведения деловых интернациональных переговоров, собраний и участия в коллективных деловых встречах (face-to-face или online)
		УК-5.4	Владение этикетом публичных выступлений на интернациональных научных конференциях

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-4.1 Владеет системой норм родного языка и нормами иностранного(ых) языка(ов); способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь.	Способен логически и грамматически верно строить устную и письменную речь на иностранном языке, демонстрировать свободное владение специфической лексикой, характерной для деловой сферы, а также соблюдать нормы и правила иностранного языка.	Не испытывает затруднений в выборе языковых средств. Речь грамотная, свободная. Слышит собеседника, реагирует на его аргументацию Не допускает серьезных речевых ошибок, мешающих пониманию основной идеи высказывания.
УК-4.2 Грамотно строит коммуникацию, исходя из целей и ситуации; использует коммуникативно приемлемые стиль общения, вербальные и невербальные средства взаимодействия с партнёрами.	Способен определять и обосновывать цель публичного выступления (проведения деловой встречи), выбирать форму деловой коммуникации, разрабатывать план публичного выступления (деловой встречи), подбирать адекватные аргументы, управлять процессом коммуникации, демонстрировать знание норм делового этикета, а также способен применять принципы ведения деловой переписки, использовать лексические единицы, характерные для языка делового общения	План четкий, ориентирован на достижение цели. Выстроена внутренняя логика деловой коммуникации. Слышит собеседника. Обосновывает выводы исходя из поставленной цели. Умеет вести письменную коммуникацию на иностранном языке с соблюдением норм и правил делового общения.
УК-4.3 Свободно воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную деловую информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен воспринимать, анализировать и оценивать устную и письменную коммуникацию Способен применять основные принципы делового общения при коммуникациях на иностранном языке. Способен провести деловую переписку на иностранном языке (на примере резюме и мотивационного письма). Выбирает адекватную форму делового документа. Соблюдает требования к языку делового документа. Соблюдает требования по оформлению делового документа. Отбирает содержание делового документа, адекватное цели его написания	Письменная и устная речь грамотная. Текст выполнен с соблюдением стилистических норм. В тексте не допущено серьезных ошибок. Выполнены требования по оформлению документа. Содержание документа логически выстроено в соответствии с выбранной формой. Использована специфическая лексика, применяемая в деловой сфере
УК-4.4 Воспринимает, анализирует и критически оценивает устную и письменную профессиональную информацию на родном и иностранном(-ых) языке(-ах).	Способен применять речевые модели изучаемого иностранного языка в практических ситуациях, связанных с ознакомительными этапами профессиональной деятельности	Без затруднений отвечает на вопросы стандартного HR-скрипта, использует уместные речевые обороты, избирательно подходит к выбору грамматических и лексических единиц, аргументирует собственную позицию и

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
		выгодно подчеркивает свои преимущества в качестве соискателя
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Приводит основные теоретические концепции по вопросам этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений. Определяет круг понятий гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей с ограниченными возможностями здоровья. Приводит примеры их реализации в повседневной жизни, а также примеры международной практики противодействия дискриминации.	Формулирует основные положения в рамках концепций по вопросам этнических, религиозных, гендерных, возрастных отличий и физических ограничений. Определяет понятия гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей с ограниченными возможностями здоровья. Иллюстрирует суждения по вопросам различных видов дискриминации примерами из международной практики противодействия дискриминации.

4.2.2. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

Формой промежуточного контроля после изучения дисциплины является зачет/зачет с оценкой/экзамен.

4.2.3. Типовые оценочные средства

Пример тестирования

Term Final Test

Name _____ Score _____

Vocabulary

1. Circle the correct answer

1. A volcano erodes / erupts / erases.
2. An epidemic spreads / sprouts / sprays.
3. War can break up / break through / break out.
4. A hurricane can swerve / sweep / swipe across an area.
5. An earthquake can quake / rake / shake a city.
6. People who have no food may strive / starve / hunger to death.
7. It was a very bad accident. There were 150 causalities / casualities / casualties.
8. Thousands of children were victims / victors / victories of the civil war.
9. Only ten people surveyed / revived / survived the accident.
10. Thousands of refusees / refugees / rescuees are living in emergency camps.

2. What crimes are being defined below?

1. offering someone money for illegal services
2. driving after taking alcohol
3. stealing from a shop
4. stealing from people’s pockets
5. selling drugs

6. threatening to reveal secrets
7. making fake money
8. taking illegal control of a plane
9. taking a child and asking its parents for money
10. taking something illegally into another country

Grammar

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

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

4. Change the sentences into conditionals

1) Glen stayed at home because the weather was bad.
_____
2) Molly doesn't trust him because she doesn't know him well.
_____
3) He didn't argue because he didn't know the subject well.
_____
4) I didn't drink coffee because it wasn't tasty.
_____
5) I don't watch TV because I don't have much time.
_____
6) The film is interesting, that's why I have seen it twice.
_____
7) He is a good lawyer, that's why he has earned a lot of money.
_____
8) You are late again. Why didn't you take a taxi?
_____
9) I'm afraid of flying, that's why I didn't go there by plane.
_____
10) My radio-set doesn't work and I didn't listen to the 7 o'clock news.
_____

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

1 Visitors **(***must* **/** *don't have to)* register with the police within one week of arriving. Anyone who does not can be fined $1,000.
2 It is very difficult to find somewhere to live. You will probably (*must* **/** *have to)* live in a hotel for the first few weeks while you find somewhere.
3 UK citizens *(mustn't* **/** *don't have to)* register at the British Consulate but doing so will help

the consul to assist you if you get into trouble.

4 You *(shouldn't / must)* carry your passport with you at all times. The police carry out frequent spot checks.

5 Visitors and residents *(don't have to / mustn't)* go near military installations, especially when carrying a camera. You *(mustn't / should)* photograph military aircraft or warships.

6 You *(must / don't have to)* be very careful when driving. The roads are extremely dangerous.

7 Street crime is very rare, but you *(should / shouldn't)* be aware at all times of what is going on around you.

8 You *(should / shouldn't)* learn some common expressions in the local language. Very few people outside the capital speak English.

Listening

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

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

Reading

Writing

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



JOB OPPORTUNITIES

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

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

Interested candidates must possess following eligibility criteria to apply,

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

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

_____
_____
_____
_____
_____

Пример вопросов к зачету

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

Пример вопросов к экзамену

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

8. What are the rules of successful negotiating? What is win/win deal? How to achieve it?

Шкала оценивания.

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

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

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

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

Критерии оценки презентации

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

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Оценка
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы	5 (отлично)

требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	
Демонстрирует способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	4 (хорошо)
Демонстрирует на низком уровне способность осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка; способность моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	3 (удовлетворительно)
Не способен осваивать стилевые черты, языковые особенности, особенности жанровой реализации изучаемого иностранного языка, моделировать в профессиональной деятельности ситуации, которые бы требовали применения навыков устной и письменной речи изучаемого иностранного языка.	2 (неудовлетворительно)

4.3. Методические материалы

Процедура проведения устного зачета с оценкой

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

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

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины «Иностранный язык» предполагает как аудиторную, так и

самостоятельную работу студентов.

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

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

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

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

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

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

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

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

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

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

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

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

– выполнение индивидуальных домашних заданий;

– подготовку устного выступления на практическом занятии;

– подготовку презентаций к выступлениям;

– подготовку диалога, эссе;

– подготовка к промежуточной аттестации.

5.2. Методические указания по подготовке обучающихся к промежуточной аттестации

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

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

- самостоятельная работа в течение семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие промежуточной аттестации по темам курса;
- посещение специальных часов консультаций с преподавателем.

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

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

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

6.1. Основная литература

1. Ступникова, Л. В Английский язык в международном бизнесе. English in international business activities : учебное пособие для вузов / Л. В. Ступникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11015-. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541969

2. Андриенко, А. С. Business English : учебное пособие / А. С. Андриенко. — Ростов-на-Дону : ЮФУ, 2019. — 146 с. — ISBN 978-5-9275-3131-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/141069

3. Методическое пособие к учебнику «English for business studies» by Ian MacKenzie (3rd ed.) : учебник / под редакцией Т. А. Барановской [и др.]. — Москва : Высшая школа экономики, 2013. — 336 с. — ISBN 978-5-7598-0807-7. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/65969

6.2. Дополнительная литература

1. Аитов, В. Ф. Английский язык (A1-B1+) : учебное пособие для среднего профессионального образования / В. Ф. Аитов, В. М. Аитова, С. В. Кади. — 13-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 234 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-08943-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538711

2. Гуслякова, А. В. Business English in the New Millennium : учебное пособие / А. В. Гуслякова. — Москва : МПГУ, 2016. — 180 с. — ISBN 978-5-4263-0358-4. — Текст :

электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/106040
3. Аношина, Е. Ю. English for business communication : учебно-методическое пособие / Е. Ю. Аношина. — Тольятти : ТГУ, 2018. — 146 с. — ISBN 978-5-8259-1250-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/139846

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования«Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

Не предусмотрены.

6.5. Интернет-ресурсы.

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

6.6. Иные источники

1. New Market Leader Intermediate David Cotton, David Falvey, Simon Kent, Pearson Longman. – 2013
2. Intelligent Business Intermediate – Tonya Trappe, Graham Tullis, Pearson Longman. – 2005

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо материально-техническое обеспечение учебных аудиторий (наглядными материалами, экраном, мультимедийным проектором с ноутбуками (ПК), магнитофонами и CD-проигрывателями для презентации и прослушивания учебного материала, выходом в сеть Интернет, программными продуктами Microsoft Office (Excel, Word, PowerPoint)) в зависимости от типа занятий: семинарского и лекционного типов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для самостоятельной работы обучающимся необходим доступ в читальные залы библиотеки и/или помещение, оснащенное компьютерной техникой с возможностью

подключения к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду организации и ЭБС.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» сентября 2024 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 Психология труда
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры гум-х и естественно-научных дисциплин Куликова С.А.

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

Зав. кафедрой гум-х и естественно-научных дисциплин, канд.тех.наук Козлова Т.Д.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..…… 4
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 37
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 37
   6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 38
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….…….. 38
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 38
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 38
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 38

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1.2*	способность проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом психофизиологических особенностей.
		УК ОС-5.1**	способность проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом психофизиологических особенностей
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2*	способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе методов психологии труда
		УК ОС-6.1.2**	способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе методов психологии труда
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.1	способность осуществлять оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности с учетом психологических особенностей работника в рамках привлечения, подбора и отбора персонала
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.1	Способность оценивать персонал, анализировать результаты оценки персонала и консультировать персонал по вопросам оценки на основе методов и технологий психологической диагностики
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать	ПКс-3.1	Способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, их обучения и развития, адаптации и стажировки с

	обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		учетом психологических особенностей работника; формировать кадровый резерв, участвовать в организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника.

*- очно-заочная форма обучения, **- заочная форма обучения.

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Межкультурное взаимодействие Инклюзивная компетентность	**УК ОС-5.1**	
Самоорганизация и саморазвитие (в т.ч. здоровьесбережение)	УК ОС-6.1	**на уровне знаний:** знает методы концепции образования в течение всей жизни (lifelong leaning): системный взгляд; целеполагания как процесс осмысления своей деятельности (в т.ч. учебной), постановки целей и их достижения; современных методов самоорганизации и саморазвития.
		на уровне умения: умеет осуществлять использовать знания психологии труда для совершенствования личностного и профессионального развития, а также проводить самоанализ; формировать программу профессионального саморазвития/
		на уровне навыков: владеет навыками эффективного обучения в процессе освоения первичных профессиональных умений и навыков; саморазвития, применения методов психологии труда, способствующих личностному и профессиональному развитию.
Деятельность по обеспечению персоналом: - сбор информации о потребностях организации в персонале; - поиск, привлечение, подбор и отбор персонала;	ПКс-1.1	**на уровне знаний:** основы психологии труда; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала/
		на уровне умения: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		на уровне навыков: информирование и консультирование

- администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом		руководителей подразделений и организации по вопросам привлечения персонала, формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
Деятельность по оценке и аттестации персонала: - организация и проведение оценки персонала; - организация и проведение аттестации персонала; - администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс - 2.1	**на уровне знаний:** технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик
		на уровне умения: определять параметры и критерии оценки персонала определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации
		на уровне навыков: определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала, проведение оценки персонала в соответствии с планами организации
Деятельность по развитию персонала: - организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; - организация обучения персонала; - организация адаптации и стажировки персонала; - администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс - 3.1	**на уровне знаний:** основы психологии труда, методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций
		на уровне умения: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала
		на уровне навыков: анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию

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

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144 академических часа, 108 астрономических часов).

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано 14 академических часов, 10,5 астрономических; на самостоятельную работу запланировано 119 академических часов, 89,25 астрономических.

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано 30 академических часов, 22,5 астрономических; на самостоятельную работу запланировано 110 академических часов, 82,5 астрономических.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.01 «Психология труда»** изучается **на заочной форме обучения** - на 1 курсе, 1 семестр**, на очно-заочной форме обучения** - на 1 курсе, 2 семестр.

Дисциплина опирается на результатах освоения основной образовательной программы среднего общего образования.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачёт с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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								
1	Психология труда как учебная дисциплина и как отрасль науки	14	1	-	2	1	10	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
2	Труд как социально - психологическая реальность	11		-		1	10	ЛД,О, Д, ПЗ, Т,
3	Проблемы профессиографирования и профотбора	26	1	-	2	1	22	ЛД,О, Т, ПЗ
4	Развитие человека в трудовой деятельности	16	1	-		1	14	ЛД, О, Т, ПЗ
5	Психологические особенности труда в условиях организации	18	1	-	2	1	14	Д, О, ПЗ
6	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности	16	1	-		1	14	ЛД, ОД, Т, ПЗ

№ 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		
7	Основы профессионального самоопределения и образования	19	1	-	2	2	14	ЛД,О,Д, ПЗ
8	Менеджер как субъект труда	18		-	-	1	17	О, ПЗ
Промежуточная аттестация		**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Зачёт с оценкой**
Всего в академических часах:		**144**	**6**	**-**	**8**	**13**	**115**	
Всего в астрономических часах:		**108**	**4,5**	**-**	**6**	**9,75**	**86,3**	
Очно-заочная форма обучения								
1	Психология труда как учебная дисциплина и как отрасль науки	12	1	-	1	-	10	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
2	Труд как социально - психологическая реальность	14	1	-	1	2	10	ЛД,О, Д, ПЗ, Т,
3	Проблемы профессиографирования и профотбора	26	2	-	2	2	20	ЛД,О, Т, ПЗ
4	Развитие человека в трудовой деятельности	18	2	-	2	2	12	ЛД, О, Т, ПЗ
5	Психологические особенности труда в условиях организации	17	2	-	2	1	12	Д, О, ПЗ
6	Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности	17	2	-	2	1	12	ЛД, ОД, Т, ПЗ
7	Основы профессионального самоопределения и образования	17	2	-	2	1	12	ЛД,О,Д, ПЗ
8	Менеджер как субъект труда	17	2	-	2	1	12	О, ПЗ
Промежуточная аттестация		**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Зачёт с оценкой**
Всего в академических часах:		**144**	**14**	**-**	**14**	**14**	**100**	
Всего в астрономических часах:		**108**	**10,5**	**-**	**10,5**	**10,5**	**75**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад / сообщение (Д), тестирование (Т), практико- ориентированные задания в рамках темы (ПЗ).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Психология труда как учебная дисциплина и как отрасль науки

Психология труда как область знания, складывающаяся в общественной практике. Психология труда как отрасль научного знания о труде и трудящихся, изучающая условия и разрабатывающая пути и методы решения практических задач в области формирования и функционирования индивидуальных и групповых субъектов труда.
Психология труда как профессия и учебная дисциплина. Смежные области психологического и междисциплинарного научного знания о человеке и труде.
Краткая история отечественной и зарубежной психологии труда как прикладной психологии в сфере хозяйственной жизни общества. Методы психологии труда.

Тема 2. Труд как социально - психологическая реальность

Понятия «эрратическая система», «эрратическая функция» (их виды и эволюция в истории человеческого общества). Продукты труда, их виды. Объекты труда и их основные разновидности (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности). Предмет труда и типология его разновидностей. Цели труда. Объективно заданные и субъективно принятые цели труда, их разнообразие. Цели труда как субъективные образы желаемого будущего. Средства, орудия труда и их классификация. Условия труда. Обзорная характеристика основных разновидностей объектных условий труда в различных трудовых процессах.

Тема 3. Проблемы профессиографирования и профотбора

Психологическое изучение профессий как путь построения «психологической картины» мира труда. Вводные понятия. Психологическое профессиоведение — основа познания мира профессий, его классификации и дифференциации. Понятия: «профессия», «специальность», «трудовой пост» (должность), «профессиональная роль», «конкретная работа», «трудовая деятельность», «действие», «производственная операция».
Принципы и схемы профессиографирования, способы фиксации профессиографического материала. Понятия: «профессиография», «профессиограмма», «психограмма» профессионала. Профессионально обусловленные особенности психики индивидуальных и групповых субъектов труда.

Профессиональные задачи и особенности трудовых действий по их выполнению: действия сенсомоторные (трудовые движения), перцептивные (восприятие в труде), самоконтроля и контроля (своеобразие внимания в труде, действия по саморегуляции, волевые действия), мнемические (профессиональная память), имажинитивные (воображение в труде), логические (профессиональное мышление, творчество в труде), интерперсональные (профессиональное общение). Профессиональные особенности эмоционально-волевой сферы, личности, особенности сознания и самосознания субъекта труда.

Основные подходы в изучении своеобразия психических свойств профессионала: генетический метод (изучение процесса освоения профессиональной квалификации), сравнительный анализ (работы опытных и начинающих работников, бодрых и утомленных, с разной трудовой мотивацией, различными свойствами индивидуальности и пр.), искусственная и естественная деавтоматизация навыков. Методы профессиографии: наблюдение, опрос, анализ документации, трудовой метод, алгоритмическое (или операционно-структурное) описание трудового поведения, биографический метод, анализ продуктов деятельности (ошибок и рекордов), метод критических инцидентов, экспертных оценок, эксперимент, статистический метод.

Психологические типологии профессий: классификация профессий, созданная в целях профориентации и профконсультации; классификация по степени тяжести труда, по степени интеллектуальной сложности; классификации профессий в целях профессиональной психодиагностики, построенные на основе факторного и кластерного

анализа, метода распознавания образов; типологии трудовых задач в инженерной психологии и др.

Тема 4. Развитие человека в трудовой деятельности

Развитие человека как субъекта труда и профессиональный жизненный путь. Этапы (стадии) развития человека как субъекта труда в онтогенезе. Жизненный путь профессионала, варианты профессиональных карьер. Нормативные кризисы профессионального развития личности.

Психологические основы трудового и профессионального воспитания. Возможности формирования системы профессиональных ценностей, профессиональных интересов, направленности личности, общетрудовых умений (планирования собственной деятельности, самоконтроля, саморегуляции, волевых усилий по преодолению препятствий, трудностей и др.). Методика дифференцированной оценки психологической структуры труда (психологических признаков сознания субъекта труда) и ее использование в практике трудового и профессионального воспитания. Другие методы диагностики и коррекции трудных учащихся.

Психологические основы профессиональной подготовки и переподготовки**.** Психологический анализ профессии в создании модели специалиста, в совершенствовании содержания программы профессионального обучения. Профессиональный опыт, квалификация, знания, умения, навыки. Кривые развития навыков в процессе упражнения. Явления переноса навыков (положительного и отрицательного). Автоматизация навыков и автоматизм. Использование теории поэтапного формирования умственных действий в профессиональном обучении. Идеи программированного обучения в профессиональной подготовке. Системный подход в профессиональном обучении.

Тема 5. Психологические особенности труда в условиях организации

Индивидуальный стиль трудовой деятельности. Концепция интегральной индивидуальности, уровни исследования индивидуальности. Индивидуальный стиль деятельности как системообразующая функция интегральной индивидуальности. Эффективный индивидуальный стиль трудовой деятельности и «псевдостиль». Методы и принципы исследования индивидуального стиля трудовой деятельности. Пути и способы формирования эффективного индивидуального стиля трудовой деятельности. Опыт изучения и формирования индивидуального стиля в психологии труда как вариант индивидуализации профессиональной подготовки.

Профессиональная пригодность как свойство системы «субъект-объект». Структура субъектных факторов профпригодности. Природа способностей как продукта социализации индивида в системе внешних и внутренних (в том числе биологически детерминированных) условий. Относительная и абсолютная профпригодность. Психологически обоснованные способы оптимизации соответствия человека требованиям профессии (профессиональный отбор, профессиональная ориентация и консультация по выбору профессии, профессиональное обучение, рационализация труда).

Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров, выдвижение резерва кадров в организациях. Проблема стабилизации кадрового состава организации, анализ причин чрезмерной текучести кадров. Аттестация трудовых постов (должностей) в организации на основе методов профессиографии. Программы перемещения кадров в организации. Аттестация работающего персонала. Выдвижение кадрового резерва.

Тема 6.Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности

Общее представление о функциональных состояниях работника. Две основные группы психических функциональных состояний. Теоретический аспект проблемы

функциональных состояний (Ю.М.Забродина). Проблема управления функциональным состоянием работника (Л.Г. Дикая, Л.П. Примак). Проблема стресса и дистресса в труде. Виды профессионального стресса. Стрессовые сценарии. Техники саморегуляции в условиях коммуникативного профессионального стресса (по Н.В. Самоукиной). Конфликты. Виды конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Тема 7.Основы профессионального самоопределения и образования

Профориентация как комплексная социальная проблема. Психологические аспекты профориентации молодежи и реориентации безработных. Типы профессиональных карьер. Выбор профессии как проектирование профессионального жизненного пути. Индивидуальная профконсультация как условие активизации профессионального самоопределения. Общая структура и типы индивидуальных ситуаций выбора профессии, условия создания приемлемого личного профессионального плана. Задачи профконсультации, принципы и методы работы психолога-практика в роли профконсультанта. Активные методы (игры) в профориентации и профконсультации. Психологическая и врачебная профконсультация. Анализ возможностей и ограничений в отношении точности и дальности профконсультационного прогноза.

Проблемы управления трудовыми ресурсами в рамках организации, района, города, области, государства.

Тема 8. Менеджер как субъект труда

Технология работы менеджера в центрах оценки персонала. Организационные формы работы по профессиональному подбору кадров в организациях (юридические и этические нормы). Хоторнские эксперименты, концепция человеческих отношений в научном управлении и проблема удовлетворенности трудом; проекты гуманизации труда, оценка качества труда в организационном проектировании. Содержательно-структурные и процессуальные концепции трудовой мотивации, их достоинства, ограничения и пути использования в практике работы с персоналом. Классификация мотивационных ожиданий оптанта при выборе профессии.

Методы диагностики мотивационных образований (оценка субъективной значимости элементов трудовой деятельности, оценка своеобразия ценностных ориентации, преобладающих мотивов труда, профессиональных интересов, смысложизненных ориентации личности).

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. Формы и методы текущего контроля успеваемости

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: опрос, доклады / сообщения, тестирование.
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы.

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для лекции-дискуссии:

1.Как соотносится предмет психологии труда с предметом психологии?
2.Назовите основные и вспомогательные проблемы психологии труда.
3.Что такое "эргономика"?
4.Как соотносятся эргономический и психологический подходы к изучению трудовой деятельности?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1.История психологии труда и смежных психологических направлений в России конца XIX—первой половины XX в
2.Психология труда, индустриальная и организационная психология за рубежом. Гуманистическое направление менеджмента. Школа «человеческих отношений»
3.Системный подход в менеджменте.
4.Ситуационный (или релятивистский) подход в научном менеджменте.
5.Концепции креативной, развивающейся, обучающейся организации.
6.Направления зарубежной прикладной психологии, обслуживающие теорию и практику менеджмента.
7. Психология труда в России второй половины XX-начала XXI в
8.Назовите основные разделы психологии труда.
9.Что объединяет и отличает такие дисциплины, как психология труда, менеджмент, организационное поведение, организационная психология, психология управления, экономическая психология?
10.Каковы основные проблемы современной отечественной психологии труда?
11. Назовите основные школы научного менеджмента и их представителей.

Темы докладов и сообщений

1.Методы построения теории в психологии труда.
2.Эмпирико-познавательные методы. Методы диагностики. Методы анализа и интерпретации эмпирических данных. Возможности и ограничения, правила применения эмпирико-познавательных методов.
3.Преобразующие, или конструктивные, методы психологии труда: методы обучения, развития субъекта труда; консультирование; методы коррекции поведения, состояния субъекта труда;
4.Методы реконструкции рабочего пространства, органов управления и средств индикации, режима труда и отдыха, способов планирования труда, нормирования и контроля.
5.Проблема предмета и метода психологии труда
6.Эргономика и ее задачи
7.Этический "парадокс" предмета и метода психологии труда

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Ответьте письменно на вопросы. Обоснуйте свою точку зрения.
1.Существовала ли в дореволюционной России психология труда как отрасль науки?
2.Какие задачи практики выдвигались дореволюционными инженерами и требовали научно-психологических знаний?
3.Какие задачи, связанные с психологическими знаниями, ставили дореволюционные врачи и физиологи?
4.Какого рода психологические знания требовалось разрабатывать в области общего и профессионального образования дореволюционной России?
5.Что такое НОТ? Почему «нотовское движение» в нашей стране получило развитие в 20-е гг. XX в. и было свернуто в 30-е гг.?
6.Как назывались научные дисциплины, изучавшие человека в труде, в России 20-х гг. XX в.?

7.Кто был лидером советской индустриальной психотехники?
8.Когда было свернуто психотехническое движение в нашей стране и что послужило ближайшей причиной этого события?
9.В чем состояли положительные достижения отечественной индустриальной психотехники?
10.Когда в нашей стране возобновились исследования в области психологии труда?
11.Что объединяет и отличает психологию труда, инженерную психологию и эргономику?

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Предмет психологии труда – это:
а) труд человека;
б) субъект труда, т.е. работник;
в) производственная деятельность;
г) трудовой процесс;
2. Общим методом психологии труда является:
а) наблюдение;
б) эксперимент;
в) исследование и развитие субъекта труда;
г) беседа;
3. Основные направления (разделы) изучения человека в трудовой деятельности, выделенные Пряжниковым Н.С. и Пряжниковой Е.Ю. (укажите лишнее):
а) психология труда в традиционном понимании;
б) инженерная психология;
в) психология управления;
г) профориентация;
д) профессиональное образование;
е) психология здоровья;

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для лекции - дискуссии

1.Чем принципиально отличаются философское и психологическое представления о труде?
2.Учитель химии в средней школе - это профессия, специальность, трудовой пост или должность? А директор средней школы?
3.Что определяет субъективную значимость труда?
4.Может ли быть удовлетворен жизнью безработный?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Житейские и философские представления о труде.
2. Психологическое понимание труда и профессии.
3. Проблема субъективной значимости, удовлетворенности трудом и трудовой мотивации
4.Объекты труда и их основные разновидности (биологические системы, неживые природные и технические системы, социальные и знаковые системы, формы художественного отображения действительности).

Темы докладов и сообщений

1.Орудия труда.

2.Средства труда.
3.Соврменные средства труда. Психологические признаки субъекта труда (в отличие от субъекта игры, учения).

Доклады - презентации

1.Теоретические модели индивидуального и группового субъекта труда. Субъект труда как многопризнаковая разноуровневая система.
2. Уровни изучения субъекта труда: деяния (отдельная деятельность) как целостный цикл (этап) трудовой деятельности; психологические действия и операции, психические функции и процессы.
3.Психические регуляторы трудовой деятельности: знания, умения, профессиональный опыт, представления, образы, ценностные ориентации, интересы, цели и мотивы, сознание Я и профессиональное самосознание.
4. Внутренние условия и средства деятельности субъекта труда: (профессионально важные качества — свойства интегральной индивидуальности разных уровней: способности, свойства психических процессов, темперамента, характера, личности, возрастные особенности).

Практико-ориентированные задания

1. Составьте перечень служебных обязанностей менеджера по персоналу в организации.
2. Составьте перечень служебных обязанностей менеджера по персоналу, работающего в составе группы, отдела (работы с персоналом, развития персонала, отдела кадров).
3.Выделите и опишите особые и экстремальные условия деятельности менеджера(психолога) в организации (внутреннего консультанта).
4. Разработайте варианты оптимальной тактики поведения и деятельности менеджера по персоналу в разных условиях труда.

Тестовые задания

1. Субъектом труда является:
1) Человек, имеющий высокие показатели профессиональной деятельности, профессиональный и социальный статус постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на новые личностные и профессиональные достижения.
2) Человек, познающий внешний мир и воздействующий на него своей трудовой деятельностью.
3) Авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в коллективе.
2.Структура основных компонентов человека как субъекта труда:
1) Личностный статус.
2) Индивидуально-личностные свойства (профессионально важные качества, способности, характер, пол, возрастные особенности и т. п.).
3) Функциональные состояния (работоспособность, монотония, утомление и т. д.).
4) Коммуникативное взаимодействие.
3. Эргастическая система включает в себя:
1) Производственная среда.
2) Руководитель предприятия.
3) Субъект труда.
4) Организация.
5) Предмет труда.
6) Орудия труда и средства труда.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Как соотносятся понятия "профессиограмма", "психограмма" и "аналитическая

профессиограмма"?
2. Чем различаются информационная и диагностическая профессиограммы?
3. Можно ли однозначно утверждать, что предложенная Е.А. Климовым "формула профессий" является разновидностью профессиограмм?
4.Что такое "трудовой метод" в изучении профессиональной деятельности?
В чем сложности корректно организованного профотбора? Приведите аргументы "за" и "против" использования стандартизированных опросников и тестов в профотборе.

Вопросы для устного опроса к обсуждению на практическом занятии

1. Понятия: «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста», «формула профессий».
2. Методы и различные схемы профессиографирования.
3. «Аналитическая профессиограмма» и общая схема профотбора
4. Уровни анализа трудовой деятельности «Формула профессии». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.
6. Трудности изучения профессиональной деятельности в условиях современной России
7. Самая главная (наиважнейшая) проблема профессиографии и психологии труда
1. "Трудовой метод" в изучении профессиональной деятельности.
2. В чем сложности корректно организованного профотбора?

Темы докладов и сообщений

1.Профессиограмма и психограмма
2.Основные методы изучения профессий и человека в труде
3.Трудовая деятельность как система
4.Трудности изучения профессии в условиях современной России
5.Классификация профессий Е.А. Климова.
6.Проблемы индивидуально-психологических различий (Лазурский А.Ф., Шпильрейн И.Н., Геллерштейн С.Г.) и связанные с ними проблемы профподбора и профессиональной консультации (Ф.А. Ковтунова, К.И. Сотонин, А.М. Мандрыка).
7. Психологическое профессиоведение.
8. Вопросы психологии воздействия (проблемы пропаганды, агитации, рекламы…).

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Выберите любую профессию и разработайте для нее профессиограмму по схеме:
1.Как называется работа и в чем она состоит (ее существенные характеристики).
2.Какова эффективность (основные критерии эффективности) и цель работы.
3.Что является предметом труда (над чем работают).
4.Каким способом (как) выполняется работа (каков технологический процесс).
5.На основании чего делается работа (нормативная и производственная документация).
6.Каковы конкретные критерии оценки труда.
7.Какая необходима квалификация.
8.При помощи каких средств выполняется работа.
9.В каких условиях выполняется работа.
10.Какова организация труда (график работы, трудовые смены, баланс труда и отдыха)
Задание 2.Приведите аргументы "за" и "против" использования стандартизированных опросников и тестов в профотборе.
Задание 3. Проанализировать с помощью "Схемы анализа профессии" (см. Приложение 6) несколько профессий (по своему усмотрению). По возможности, провести игру "Угадай профессии" с небольшой группой участников или провести индивидуальную профконсультацию с использованием "Схемы анализа профессии" со знакомым человеком.
Задание 4. Составить аналитическую профессиограмму для любой профессии (по своему усмотрению), используя более упрощенную схему: профессиональная задача -

психологическая характеристика выполнения данной задачи - требуемые профессионально важные качества (ПВК) (см. Приложения 2). В качестве помощи при составлении аналитической профессиограммы можно воспользоваться перечнем основных качеств человека (см. Приложение 1). Попробуйте также самостоятельно подобрать для исследования каждого качества соответствующие психодиагностические методики.

Перечень основных профессионально важных качеств, используемых при составлении аналитической профессиограммы:

- Мышление, интеллект:
продуктивное (творческое) - репродуктивное;
наглядно-образное;
наглядно-действенное;
словесно-логическое (вербальное и невербальное);
практическое и теоретическое;
интуитивное - логическое;
общая эрудиция;
специальные (конкретные) знания и мыслительные умения.
-Восприятие, пороги чувствительности:
зрительное, цветоразличение;
слуховое;
тактильное;
кинетическое;
вкусовое;
межличностное, социальное.
-Память, объем памяти, скорость запоминания:
произвольная и непроизвольная;
долговременная, кратковременная;
сенсорная (до 1 секунды): иконическая (зрительная) и эхотическая (слух);
логическая;
образная;
эмоциональная;
сенсомоторная (двигательная).
- Внимание, переключаемость, объем внимания:
произвольное (концентрация внимания) и непроизвольное;
устойчивое и неустойчивое.
-Свойства нервной системы:
сила;
подвижность;
уравновешенность;
лабильность и динамичность.
-Двигательные характеристики:
координация движений (по конкретным двигательным органам);
тремор рук;
скорость реакции.
- Коммуникативные характеристики:
экстравертированность - интровертированность (связано со свойствами нервной системы);
организаторские способности, готовность к лидерству;
коммуникативные способности, обаяние;
речь: внешняя - внутренняя, вербальная - невербальная, устная - письменная; высота, сила, тембр голоса;
коммуникативная воспитанность и такт;
чувство юмора, остроумие.

- Мотивация:
профессиональные интересы и склонности;
устойчивость мотивов;
согласованность, непротиворечивость мотивов.
- Ценностно-нравственные характеристики:
соотношение профессиональных и внепрофессиональных ценностей;
иерархия ценностей (общая и профессиональная);
смыслы профессиональной деятельности и их соответствие общим жизненным смыслам;
уровень осознания этих смыслов;
доброта;
бескорыстие;
честность, порядочность;
обязательность, ответственность, исполнительность;
самокритичность.
- Волевые характеристики:
смелость, решительность;
целеустремленность;
осмысленность ответственных действий;
эмоциональная устойчивость;
склонность к риску.
- Эстетическое чувство, художественный вкус:
конкретные эстетические способности (музыкальные, художественные, моторные и др.);
продуктивная и репродуктивная художественная ориентация.
- Профессиональный и жизненный опыт:
способность разумно осмысливать трудные жизненные и профессиональные ситуации;
способность разумно действовать в трудных ситуациях.
- Психофизиологические характеристики человека:
физическая сила;
выносливость;
утомляемость.

Задание 5. Провести сравнительное наблюдение за доступной для этих целей деятельностью какого-либо работника (по своему усмотрению) по схеме, представленной в приложении (см. Приложение 3).

Задание 6: Провести анализ ошибок деятельности какого-либо профессионала (по своему усмотрению) по схеме, представленной в приложении (см. Приложение 4).

Задание 7. Исследовать с помощью трудового метода работу основные (простые) особенности какого-либо несложного (и доступного) профессионального труда (по своему усмотрению) и постараться дать предложения по оптимизации данного труда (см. Приложение 5).

Для выполнения заданий используйте приложения учебника Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. «Психология труда».

.

Тестовые задания

1. Профессиографией называется:

1) Документ, представляющий собой описание социально - экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

2) Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.

3) Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.

2. Профессиограммой называется:
1) Документ, представляющий собой описание социально - экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.
2) Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.
3) Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.
3. Психограммой называется:
1) Комплексный метод изучения и описания содержательных и структурных характеристик профессий в целях установления особенностей взаимоотношения субъекта труда с компонентами деятельности (ее содержанием, средствами, условиями, организацией) и ее функционального обеспечения.
2) Характеристика требований, предъявляемых профессией к психике человека.
3) Процесс определения эффективности деятельности сотрудников на конкретных рабочих местах, направленный на достижение целей организации.
4. Специального профессионального отбора требуют профессия:
1) Геолога.
2) Летчика.
3) Следователя.
4) Журналиста.
5. Расстановкой кадров называется:
1) Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2) Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии.
3) Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.
6.Ротацией кадров называется:
1) Процесс распределения человеческих ресурсов в масштабе организации в соответствии с ее актуальными задачами, перспективными целями, индивидуальными особенностями и подготовленностью субъектов.
2) **Способ управления персоналом, заключающийся в периодическом или эпизодическом «горизонтальном» перемещении работников, частичном или полном изменении их трудовых функций, служебных обязанностей и прав без изменения положения в служебной иерархии**.
3) Процесс практического выделения из имеющихся кандидатов тех, которые способны в данных условиях обеспечивать наиболее эффективное выполнение возложенных на них задач.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Развитие человека в трудовой деятельности

Вопросы для лекции - дискуссии

1.Нормативные кризисы профессионального развития личности.
2.Биографический метод в изучении кризисов профессионального развития. 3.Психология труда и акмеология.

4.Критерии подбора видов и форм труда, наиболее эффективных для формирования и сохранения социально-ценных качеств личности и коррекции отклонений в ее развитии.
5.Психологическая оптимизация методов профессионального обучения**.**

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Основные этапы развития субъекта труда**.**
2. Проблема формирования индивидуального стиля трудовой деятельности**.**
3. Проблемы развития профессионального самосознания**.**
4. Кризисы профессионального становления**.**
5. Проблема профессиональных деструкций**.**
6. "Акмеологический подход" в исследовании развития профессионала **.**

Темы докладов и сообщений

1.Активные методы обучения.
2.Психологические требования к созданию тренажеров и других обучающих систем.
3.Методы и критерии оценки уровня сформированности профессионала. Изменение структуры профессионально важных качеств в процессе становления профессионала.
4.Опыт формирования и развития профессионально важных качеств, способностей, умений.
5.Психологические вопросы адаптации новых работников в организациях, переподготовки кадров, а также адаптации кадровых сотрудников к нововведениям.
6.Опыт А. С. Макаренко по перевоспитанию трудных подростков в процессе общественно полезного коллективного труда.
7.Проблемы развития профессионала, трудового обучения и воспитания (А.С. Макаренко - о соединении труда и игры).

Практико-ориентированные задания

Задание 1.Письменно ответьте на вопросы:
1.Какое значение для профессионального и жизненного самоопределения имеет поиск идеалов?
2.Что имел в виду Э.Эриксон, когда говорил, что для подростка в поиске социальных ценностей важна "аристократия" и "идеология"?
3.Что такое "элитарные ориентации" самоопределяющейся личности?
4.Как проявляются элитарные ориентации в профессиональном самоопределении, труде и творчестве?
5.В чем проявляется противоречивость представлений о путях к "успеху" у подрастающего человека?
6.Приведите примеры неизбежных внутренних компромиссов на пути к профессиональному успеху на разных этапах развития профессионала.
7.Приведите примеры разных оснований при оценке жизненного успеха.
8.Что такое "оптация" и кто такой "оптант"?
9.Как формируются профессиональные цели и мотивация?
10.Как формируется индивидуальный стиль труда?
11.В чем суть профессионального кризиса?
12.Чем характеризуется кризис профессионального выбора у подростка?
13.В чем суть профессиональных деструкций?
14.Приведите примеры профессиональных деструкций в управленческих профессиях.
Задание 2 Опишите, выделенные А.К. Марковой противоречивые (амбивалентные) тенденции, влияющие на становление профессионала**.**
Задание 3.Опишите кризисы профессионально развития по Э.Ф. Зееру, по Г. Шихи, по Н.С.Пряжникову**.**

Тестовые задания

1. Профессиональная идеология - это "система утверждений, находящихся вне категорий истины и направленных на обоснование общественного положения, статуса,

профессиональной, или ……"
2. Социально-профессиональная идентификация - это "отождествление индивидом себя……."

Типовые оценочные материалы по теме 5. Психологические особенности труда в условиях организации

Вопросы для опроса на практическом занятии

1.Аттестация трудовых постов (должностей) в организации на основе методов профессиографии.
2. Программы перемещения кадров в организации.
3.Аттестация работающего персонала.
4.Выдвижение кадрового резерва.
5.Методы оценки успешности профессиональной деятельности.

Темы докладов и сообщений

1.Профессиональный отбор. Этапы разработки системы прогнозирования профессиональной эффективности.
2.Методы диагностики профессиональных способностей.
3.Требования к методам диагностики и прогноза профессиональной эффективности (валидность, надежность, дифференцированность, экономичность).

Практико-ориентированные задания

Задание 1.Познакомьтесь с результатами опроса, приведенными ниже (информация взята с сайта http://news.rambler.ru/10738234/).

Как живется россиянам в коллективе? Часто ли они ссорятся и что становится причиной ссор, если таковые случаются? Способны ли пожертвовать своими интересами ради коллектива? Два интернет-портала по поиску работы провели небольшие исследования, попросив работающих россиян ответить на эти и другие вопросы. Мужчины ссорятся с коллегами чаще.

Всероссийский опрос, проведенный порталом по поиску работы Joblist.ru показал, что постоянно ссорятся с коллегами на работе только 6% россиян. Большинство (41%) ссорятся с коллегами только пару раз в год, а каждый четвертый опрошенный (24%) утверждает, что вообще не ссорится с коллегами.

Выяснилось также, что 78% наших сограждан ссорится с коллегами только из-за рабочих вопросов, а вот личные отношения становятся причиной ссор в 33% случаев. Причем, 47% россиян ссорятся с коллегами без свидетелей, а вот 41% предпочитает выяснять отношения прилюдно.

Россияне, которые не ссорятся с коллегами, объясняют свою миролюбивость хорошей выдержкой (44%) и отсутствием поводов (41%). А вот каждый пятый считает, что ссориться с коллегами вообще бесполезно.

Стоит отметить, что мужчины ссорятся с коллегами чаще, чем женщины (84% против 66%). В каждом десятом случае (9%) ссоры доводили работников до штрафа или выговора.

Коллективизм — это миф

Еще один опрос, который был проведен сайтом Job.ru показал, что большинство работников избегают крайностей в отношении с коллективом. Более двух третей (75,63%) пользователей, принявших участие в опросе, заявили, что готовы жертвовать своими интересами во имя коллектива в разумных пределах, то есть пока личные интересы не будут затронуты слишком сильно.

Более 15% в той или иной мере заявили, что не собираются подчиняться мнению большинства: около 7% позиционируют себя отдельно от остальных, «сами по себе», чуть более 8% принципиально отказываются поступаться своими интересами.

Значительно меньше оказалось тех, кто готов пожертвовать своими интересами ради

коллектива — суммарно таковых оказалось чуть менее 9%. При этом 7,17% опрошенных подчиняются интересам коллектива из боязни противопоставлять себя большинству, и лишь 1,79% готовы поступать так из соображений выгоды.

Результаты опроса показывают, что распространенный в советские годы стереотип о коллективизме россиян во многом является мифом, — считает шеф-редактор Job.ru Андрей Рябов. Точно таким же мифом является и то, что россияне живут по принципу «каждый за себя».

«Люди редко вписываются в идеальные образы, чаще всего они руководствуются элементарным здравым смыслом, а не какими-то идеалами коллективистского или индивидуалистского толка. Отечественные работники сохраняют разумный баланс между эгоизмом и альтруизмом, подчиняюсь коллективу только тогда, когда это не противоречит их базовым интересам, что является вполне разумной тактикой», — полагает Андрей Рябов.

Как найти общий язык с начальством? Я работаю в школе. После уроков вся на нервах, еле дотягиваю день. После работы не хочу никого видеть. Я не хочу встречаться с начальством и коллегами, так как боюсь сказать что то не так. У меня какое-то волнение, постоянные конфликты. Что делать?

Как решить ситуацию на работе? Узнала о повышении на работе оклада своего коллеги, которого я же и обучала, так обидно стало почему мне не подняли?. Как грамотно построить диалог с директором о повышение заработной платы или вообще просто уволиться, за себя просить как будто милостыню просишь. Подскажите пожалуйст,а как быть? Выразите свое отношение к прочитанному.

Задание 2.Разработайте мероприятии по улучшении. Социально - психологического климата в коллективе.

Название мероприятия	Содержание мероприятия

Типовые оценочные материалы по теме 6. Стрессы и конфликты в профессиональной деятельности

Вопросы для лекции - дискуссии:

1.В чем положительные и отрицательные последствия стресса на работе?

2.Каким образом связана проблема стресса (дистресса) с проблемой удовлетворенности трудом (по Г.Селье)?

3.Что общего в понимании и в механизмах профессионального стресса и конфликта в организации?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1.В чем главная сложность исследования функциональных состояний работника?

2.Каковы основные правила остановки "болтливого собеседника" в деловых отношениях (по Н.В.Самоукиной)?

3.Чем характеризуется "конфликтная личность бесконфликтного типа"?

4.Что значит "управлять конфликтом"?

5.Назовите основные неконструктивные способы ("уловки") организации и проведения производственного собрания, способствующие развитию деструктивности конфликтных отношений.

6.Обозначьте основные условия перехода от конфликта к сотрудничеству в условиях организации.

Темы докладов и сообщений

1. Понятие функционального состояния. Виды функциональных состояний. В чем главная сложность исследования функциональных состояний работника?
2. Диагностика функциональных состояний, ее основные принципы.
3. Регуляция функциональных состояний

4.Организационные конфликты.
5.Роль руководителя в разрешении конфликтов.
6.Медиация как технология разрешения конфликтов в трудовой сфере.
7.Проблемы утомления и работоспособности человека (Л.Л. Васильев, А.А. Ухтомский, Д.И. Шатенштейн).
8.Типология конфликтных работников.

Практико-ориентированные задания

Задание1. Заполните таблицу.

№ п\п	Вид функционального состояния	Диагностика	Профилактика

Задание 2. Сделайте дизайнерский проект комнаты психологической разгрузки на предприятии.

Задание 3. Проанализируйте предложенные ситуации, дайте рекомендации психолога.

Конфликт с сотрудником. Я уже несколько лет работаю в государственной организации. Когда я устраивалась (в возрасте 21 г.), организация была еще совсем небольшая и коллектив соответственно тоже, и кроме директора, инженера и меня (специалист) были только техслужащие. Год назад, взяли еще одного специалиста - молодой человек Владимир на 4 года старше меня, и буквально через полгода капания на мозги директору (о том, что он незаменимый, что у него большой опыт, что у нас тут все неправильно) его назначили заместителем директора. Сразу после назначения он поменял свое поведение, всеми способами пытается показать, что он руководитель, хотя наша деятельность практически однородна. Обо всех знакомых, работающих в этой же сфере, говорит с пренебрежением - что никто ничего не умеет и ничего не делает. Пытается отдавать поручения (впрочем, я выполняю их), все время пытается подчеркнуть неопытность других (и меня в том числе), хотя многие моменты сам делает неграмотно. Зачастую о сидевшем только что с нами человеке может отозваться отрицательно - мол, он вообще ничего не соображает. Я его не уважаю. Ничего не могу с собой поделать, и как руководителя не воспринимаю. С директором конфликтов не было, но с этим - постоянно что-нибудь: ты вот это не так делаешь, а зачем ты это делаешь (про мое хобби) - столько времени тратишь на это! Хобби - вне рабочего времени. Кстати, с тех пор как Владимир стал замом, в работе у нас произошли не самые лучшие изменения - много бумаг - совершенно не нужных, много мероприятий в которые он ввязывается, также не нужных, много работы, в общем, и много просто липовой работы - тупое переписывание бумажек, он таким образом деньги зарабатывает. Позавчера возник более серьезный конфликт, он попросил оформить два стенда в файе, часть работы я оставила на утро. Когда собиралась вывесить, оставшиеся фотографии, не обнаружила их на месте и подумала что он или второй мой сослуживец их повесили сами, т.к. дело срочное. Вскоре он зашел в мой кабинет и спросил, доделала ли я стенд (я поняла что стенд не доделан, и более того где фотки неизвестно). Он стал упрекать меня снова, и сказал мне, что я не справляюсь с работой, хотя разработка стендов это вообще не относится к моей работе, но я ее выполнила в принципе. Я разозлилась, и сказала, что такую мелочь как вывешивание фотографий ради срочности могли бы доделать сами, ведь ничем особым ни он, ни другой сотрудник заняты не были. Фотки нашлись - уборщица переложила их в другое место. Он начал лечить, что у него много работы, что он был все утро занят, а я вот такая сякая не справляюсь с элементарным. Я конечно вывесила фотки, но в общем, решила сменить работу (предложение есть, причем в каком-то смысле даже интереснее, чем нынешнее) не хочу работать с этим человеком. Подошла к директору с заявлением, а директор наш

расстроился, попросил не увольняться, мотивировал это тем, что я хороший специалист. Но я просто не хочу больше находится в одном помещении с этим Владимиром. Как разрешить ситуацию, подскажите?

Конфликт на работе. Прошу мне помочь разобраться в себе, что ли... Мне 22 года. Работаю на предприятии на протяжении 3-ех лет ведущим бухгалтером, с момента устройства на работу заработал авторитет у коллег, отзывчив, трудолюбив, общителен и могу себя охарактеризовать как человека, постоянно двигающегося вперед, во время отсутствия гл. бухгалтера на предприятии, я исполняю его обязанности. Наш директор создал хороший микроклимат на работе, у нас очень хороший дружный коллектив. Главный бухгалтер устроил свою пассию на работу, в качестве экономиста и мне приходилось обмениваться с ней определенной информацией. С этого момента в нашем отделе постоянно начались ссоры в кабинете с пассией, а уже через нее и с главным бухгалтером. В моем кабинете находится пять человек вместе с пассией и все мы чувствовали отторжение к ней с начала ее прихода. Чувствуя поддержку за своей спиной постоянно бранилась и все просила приказным тоном. Ненавижу проявления превосходства над другими людьми у которых нет ничего - ни знаний, ни должности, ни опыта, зато здесь есть сексуальная связь... Мы ссорились по пустякам, причем организатором этих ссор была пассия, до тех пор, пока я не пошел к директору и не сказал, что так больше продолжаться не может и попросил повлиять на эту даму. Коллеги моего кабинета собрались вместе с директором и гл. бухгалтером в понедельник, где он, директор, лично при всех утверждал, что если так будет продолжаться дальше он ее уволит, что нужно входить в коллектив, поддерживать связь с людьми, а свои нервы оставлять дома и общаться со всеми на равных. В четверг гл. бухгалтер в качестве мести навешал директору лапши на уши в мою сторону, вызвал меня в кабинет директора, где я опроверг все эти гадости подлинными фактами, после чего директор уволил пассию гл. бухгалтера. После того, как мы вышли из кабинета гл. бухгалтер спросил меня: "Зачем ты так со мной?", то есть он на меня наговорил всякой гадости, хотел меня подставить, а по итогу я виноват???? Сейчас отношения натянутые подобно струне с главным бухгалтером и нашим отделом. Т.к. я выполняю львиную долю работы гл. буха он мне ничего фактически не может сделать, поэтому он начал "нападать" на моих коллег, ну а здесь я уже ничего не могу поделать... Как мне дальше быть? Жалко коллег, я их люблю.

Тестовые задания

1. При концептуальных ориентации в исследовании профессионального стресса выделяет:

а) А.Б. Леонова;

б) К.К. Платонов;

в) В.Г. Асеев;

г) В.И. Медведев;

2. Большими энергетическими ресурсами, но низкой активностью обладают представители:

а) гармоничного стиля;

б) накопительного стиля;

в) затратного и экономного стиля;

3. Принцип активного отдыха был сформулирован:

а) Н.М Сеченовым;

б) В.И. Медведевым;

в) К.К. Платоновым;

г) В.Г. Асеевым;

4. Умственную и физическую работоспособность повышает:

а) холод;

б) тепло.

Типовые оценочные материалы по теме 7.Профессиональное самоопределение и образование

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Чем отличаются профессиональное самоопределение от личностного самоопределения?
2. Насколько оправданно в профессиональном консультировании рассматривать построение "образа жизни" человека? Почему?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1.Сущность профессионального самоопределения.
2.В чем сущность профессионального самоопределения?
3. Главная цель профессионального самоопределения.
4. Понятия: профориентация и профконсультация, профессиональное и личностное самоопределение, карьера и профессиональный выбор.
5. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.
7. Личное достоинство как высшее (элитное) проявление субъектности в труде.
8. Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения.
9. Психологические "пространства" профессионального и личностного самоопределения.

Темы докладов и сообщений

1. Профессиональное образование
2. Различия у разных авторов в типологиях профессионального и личностного самоопределения.
3. Типы и уровни профессионального самоопределения.
4. Основные методы профориентации.
5. Методы активизации профессионального самоопределения.
6. Основные стратегии организации профориентационной помощи.

Доклады – презентации

1. Сущность и основные стратегии профессионального образования.
2. Идеи непрерывного и опережающего образования.
3. Формирование обобщенной ориентировки в целях, предмете, средствах и составе профессиональной деятельности при подготовке рабочих.
4. Психологически вопросы теории учебных тренажеров.
5. Проблема формирования личности профессионала.
6. Студент как субъект учебной деятельности.
7. Особенности вузовского обучения менеджеров.
8. Проблема элитарного профессионального образования.

Практико-ориентированные задания

Задания 1. Разработайте программу профориентации для менеджера. Заполните таблицу.

Таблица 1.Программа профориентации для учащихся классов

№ п\п	Основные виды, направления деятельности	Основное содержание

Задание 2. Проанализируйте биографию двух выдающихся , на ваш взгляд, человек (художников, музыкантов, политиков, ученых), добившихся в своей профессии высоких результатов по следующей схеме.

1.Ф.И.О.
2.Сфера деятельности.
3.Какие результаты достигнуты как профессионалом.
4.Благодаря чему удалось построить карьеру.

Задание 3. Письменно ответить на вопросы:

1.Назовите основные стратегии профессионального образования.
2.Что понимал К.Маркс под "профессиональным кретинизмом" (или "профессиональной

идиотией")?
3.Как соотносятся понятия "непрерывное образование" и "опережающее образование"?
4.В чем особенность вузовского образования ("университетского курса" - по С.И.Гессену)?
5.Назовите основные проблемы элитарного образования в условиях современной России.
6.Как Вы считаете. Правомерно ли вообще говорить об элитарном профессиональном образовании? Почему?
7.Какие основные проблемы возникают перед преподавателем, когда он пытается рассматривать со студентами нравственные проблемы их будущей профессиональной деятельности?
8.В чем заключается главная цель профессионального самоопределения?
9.Чем различаются "жизненные сценарии" и "жизненные стратегии" (по Э.Берну)?
10.В чем сущность "рыночной ориентации" личности (по Э.Фромму)?
Чем, по-Вашему, могут объясняться различия у разных авторов в типологиях профессионального и личностного самоопределения?
11.Как бы Вы обосновали необходимость рассмотрения с самоопределяющимся клиентом различных психологических "пространств" профессионального выбора? Что такое вообще "психологическое пространство" профессионального самоопределения?
12.В чем сущность стратегий самообмана при оказании помощи в профессиональном самоопределении?

Типовые оценочные материалы по теме 8. Менеджер как субъект труда.
Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Специфика, особенности управленческой деятельности.
2. В чем заключается главная сложность построения "модели специалиста" менеджера-практика?
3. Какие основные "кризисы разочарования" можно выделить в ходе профессионального образования и дальнейшего развития менеджера?
4. Ответственность за нарушение профессиональной этики.

Практико-ориентированные задания

Задания1. Приведите примеры профессиональных деструкций в управленческих профессиях. Заполните таблицу.

Профессиональные деструкции в управленческих профессиях

Деструкция	Профилактика

Задания 2. Разработайте памятку-рекомендацию руководителю, менеджеру «как сохранить свое психическое здоровье»

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки опроса на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки практических (практико-ориентированных) заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет

междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК ОС-5.1.2*	способность проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом психофизиологических особенностей.
		УК ОС-5.1**	способность проявлять гибкость и корректность при взаимодействии с учетом психофизиологических особенностей
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2*	способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе методов психологии труда
		УК ОС-6.1.2**	способность формировать эффективную траекторию личностного и

			профессионального саморазвития на основе методов психологии труда
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.1	способность осуществлять оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности с учетом психологических особенностей работника в рамках привлечения, подбора и отбора персонала
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.1	Способность оценивать персонал, анализировать результаты оценки персонала и консультировать персонал по вопросам оценки на основе методов и технологий психологической диагностики
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.1	Способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, их обучения и развития, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника; формировать кадровый резерв, участвовать в организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника.

*- очно-заочная форма обучения, **- заочная форма обучения.

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-5.1.2 УК ОС-5.1	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии с учетом психофизиологических особенностей	Обладает достаточной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.

УК ОС-6.2 УК ОС- 6.1.2	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах психологии труда и самоорганизации (под поставленные задачи)	Обладает достаточной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Зачёт с оценкой проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.
ПКс-1.1	Проводит оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности с учетом психологических особенностей работника в рамках привлечения, подбора и отбора персонала	В полном объеме самостоятельно проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-2.1	Проводит оценку персонала, анализировать результаты оценки персонала и консультировать персонал по вопросам оценки на основе методов и технологий психологической диагностики Владеет навыками оценки персонала в соответствии с планами организации на основе методов и технологий психологической диагностики. Владеет навыками анализа результатов оценки персонала и консультирования персонала по вопросам оценки.	В полном объеме самостоятельно осуществляет оценку персонала в соответствии с планами организации на основе методов и технологий психологической диагностики. В полном объеме самостоятельно анализирует результаты оценки персонала, используя инструментарий психологической диагностики, и консультирует персонал по вопросам оценки.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-3.1	Разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, их обучения и развития, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника; формировать кадровый резерв, участвовать в организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с	В полном объеме самостоятельно разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики; в полном объеме самостоятельно осуществляет формирование кадрового резерва; организацию	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

	учетом психологических особенностей работника Владеет навыками разработки планов профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника; владеет навыками формирования кадрового резерва, организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника (личностных и профессиональных компетенций).	мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики (личностных и профессиональных компетенций).	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету с оценкой, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Предмет, объект, цели, задачи психологии труда.
2. Проблема предмета психологии труда.
3. Методы психологии труда.
4. Экспериментальные методы психологии труда.
5. Неэкспериментальные методы психологии труда.
6. История развития психологии труда в России.
7. История развития психологии труда за рубежом.
8. Основные этапы развития субъекта труда.
9. Уровни профессионализма.
10. Формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности.
11. Развитие профессионального самосознания.
12. Кризисы профессионального становления.
13. Профессиональные деструкции.
14. Психологические детерминанты и уровни профессиональных деструкций.
15. Уровни организации труда (индивидуальный, групповой, организационной, социальный).
16. Основные признаки значимости труда
17. Внешние и внутренние мотивационные факторы.
18. Факторы удовлетворенности трудом.
19. Проблема повышения трудовой мотивации.
20. Определение и роль функциональных состояний.
21. Классификация функциональных состояний.
22. Структура и методические подходы к диагностике функциональных состояний.
23. Виды функциональных состояний.

24. Методы исследования на рабочем месте.
25. Стресс и дистресс в труде.
26. Основные виды профессионального стресса (Н.В. Самоукина).
27. Причины «профессионального стресса».
28. Варианты проявления стресса в труде.
29. Понятие профессиограммы и психограммы.
30. Типы профессиграмм.
31. Содержание и структура профессиграмм.
32. Общая схема профессионального отбора.
33. Типичные ошибки при оценке кандидатов – претендентов.
34. Основные подходы к содержанию и структуре профессиограмм. Методы и схемы профессиографирования.
35. Уровни анализа трудовой деятельности.
36. Особенности профессиональной деятельности психолога, требования, предъявляемые к профессии.
37. Кадровая политика, ее основные этапы.
38. Проблема управления персоналом организации.
39. Технологии и методы управления персоналом в организации.
40. Основные теоретические подходы к проблеме формирования трудовой команды.
41. Особенности трудовой деятельности менеджера. Факторы, влияющие на продуктивность трудовой деятельности менеджера.
42. Профессиональный стресс менеджера. Понятие «профессиональных заболеваний» менеджера.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Кризисы профессионального становления.

2.Какие признаки профессиональной деформации можно встретить у представителей социономический профессии. Приведите примеры.

Шкала оценивания

Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах психологии труда и самоорганизации (под поставленные задачи)	Студент обладает высокой мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	**отлично**
	Студент обладает достаточной мотивацией к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	**хорошо**
	Студент обладает частичными умениями применения мотивации к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	**удовлетворительно**
	Студент не в состоянии применить мотивацию к формированию эффективной траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни Компетенция не сформированы.	**не удовлетворительно**
Владеет навыками проведения собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности	Студент в полном объеме владеет навыками самостоятельно разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с	**отлично**

(профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; проведения оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности с учетом психологических особенностей работника	учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики; в полном объеме самостоятельно осуществлять формирование кадрового резерва; организацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики (личностных и профессиональных компетенций).	
	Студент в достаточном объеме владеет навыками самостоятельно разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики; самостоятельно осуществлять формирование кадрового резерва; организацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики (личностных и профессиональных компетенций)	**хорошо**
	Студент частично владеет навыками самостоятельно разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики; самостоятельно осуществлять формирование кадрового резерва; организацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики (личностных и профессиональных компетенций)	**удовлетворительно**
	Студент не владеет навыками самостоятельно разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики; в полном объеме самостоятельно осуществлять формирование кадрового резерва; организацию мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника, применяя методики психологической диагностики (личностных и профессиональных компетенций)	**не удовлетворительно**
Владеет навыками оценки персонала в соответствии с планами организации на основе методов и технологий психологической диагностики. Владеет навыками анализа результатов оценки персонала и консультирования персонала по вопросам оценки.	Студент в полном объеме владеет навыками самостоятельного проведения собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**отлично**
	Студент в достаточном объеме владеет навыками самостоятельного проведения собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением	**хорошо**

	обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	
	Студент частично владеет навыками самостоятельного проведения собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**удовлетворительно**
	Студент не владеет навыками самостоятельного проведения собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**не удовлетворительно**
Владеет навыками разработки планов профессиональной карьеры работников, обучения и развития, адаптации и стажировки персонала с учетом психологических особенностей работника; владеет навыками формирования кадрового резерва, организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучения и развития персонала, адаптации и стажировки с учетом психологических особенностей работника (личностных и профессиональных компетенций).	Студент в полном объеме владеет навыками самостоятельно проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществлять оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**отлично**
	Студент в достаточном объеме владеет навыками самостоятельно проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществляет оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**хорошо**
	Студент частично владеет навыками самостоятельно проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществлять оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики;	**удовлетворительно**
	Студент не владеет навыками самостоятельно проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; осуществлять оценку соответствия кандидатов требованиям вакантной должности применяя методики психологической диагностики.	**не удовлетворительно**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачёт с оценкой принимается в часы, отведенные для зачёта, согласно расписания.

На зачёте с оценкой в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Зачёт с оценкой по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачёт с оценкой проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках

соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к Зачёту с оценкой по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к Зачёту с оценкой необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачёт с оценкой по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачёт проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для Зачёта с оценкой.

1. Виды функциональных состояний.

2. Какие существуют способы профилактики профессионального стресса. Опишите их.

Пример типового билета для экзамена.

Вопрос 1.Факторы удовлетворенности трудом.

Вопрос 2. Подумайте какую профессию вы хотели бы получить. Выберите методы профессиогрфического исследования.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине **«Психология труда»** предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины «**Психология труда**» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к Зачёту с оценкой. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях

позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачёта.

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка докладов-презентаций; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);

- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1.Психология труда как область знания и научная дисциплина, методы психологии труда. Объект и предмет психологии труда.
2.Теоретические и практические задачи психологии труда.
3.Психологические признаки труда.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности.
5.Связь психологии труда с другими научными дисциплинами.
6.Методы психологии труда.
7.История и тенденция развития прикладной психологии в сфере профессионального труда.
8.Возникновение и развитие практической психологии за рубежом.
9.Тейлоризм и психотехника.
10.Основные этапы развития практической психологии в нашей стране. Современное состояние психологии профессиональной деятельности и тенденции ее развития.
11.Эргатическая система, эргатические функции, трудовой пост в организации и его компоненты.
12.Эргатические функции: духовного производства, производства упорядоченности социальных процессов, производства полезных действий обслуживания и самообслуживания, материального производства.
13.Структура трудового поста. Средства труда как компонент трудового поста.
14.Принцип взаимосоответствия особенностей человека и объективных требований профессии, трудового поста.
15.Основные аспекты понятия «Профессия», «Квалификация» и «Должность».
16.Психологическое профессиоведение.
17.Классификация профессий в психологическом профессиоведении.
18.Профессиограмма и психограмма. Принципы профессиографии по К.К.Платонову.
19.Принцип комплексности в анализе профессии. Цели профессиографии.
20.Основные компоненты профессиональной среды: предмет труда, цель труда и профессиональные задачи, средства и орудия труда, физическая и социальная среда.
21.Профессионально-важные качества личности, общие и специальные способности.
22.Способности и профессиональная успешность.
23.Общие и специальные способности.
24.Развитие и компенсация профессионально значимых свойств.
25.Индивидуально-типологические свойства и индивидуальный стиль деятельности.
26.Профессионально-важные качества: сенсорные и перцептивные, аттенционные, психомоторные, мнемические, имажинитивные, мыслительные, волевые, эмоциональные, коммуникативные.
27.Профессиональная мотивация и удовлетворенность трудом.
28.Классификация мотивов. Основные теории мотивации.
29.Теория потребностей А.Маслоу.
30.Двухфакторная теория трудовой мотивации Ф.Герцберга.
31.Концепция трудовой мотивации Д. Мак-Клелланда.
32.Теория ожиданий В.Врума. Методы диагностики трудовой мотивации.
33.Психология профессиональной работоспособности.
34.Понятие работоспособности. Причины изучения работоспособности. Кривая работоспособности и ее динамика.
35. Классификация рабочих состояний.
36.Функциональный комфорт.
37.Психическое утомление.

38.Психическая напряженность.
39.Отсутствие мотивации. Стресс. Монотония. Тревожность. Индифферентное состояние.
40.Пути оптимизации состояний работоспособности человека в труде. Методы оценки трудовой нагрузки и психодиагностики функциональных состояний.
41.Психология профессиональной подготовки
42.Психологические основы профотбора, расстановки и аттестации кадров.
43.Профессиональный подбор и отбор.
44.Профессиональная пригодность. Аттестация персонала.
45.Этапы разработки системы прогнозирования профпригодности (успешности деятельности). Правила использования методик при профотборе (по Бодрову).
46.Этические принципы в профессиональной психодиагностике. Критерии и способы оценки профессиональной эффективности работника.
47.Способы получения экспертных оценок и пути повышения их точности.Формирование и оценка профессиональных знаний.
48.Формирование профессиональных умений и навыков. Перенос и интерференция навыков.
49.Обучаемость умениям и прогноз профпригодности. Психологические критерии эффективных тренажеров.
50.Опыт развития ПВК и современные направления профессионального тренинга.
51.Методы обучения, используемые в работе с персоналом в современных организациях.
52.Развитие человека как субъекта труда. Индивидуальный стиль трудовой деятельности
53.Структура основных компонентов человека как субъекта труда. Уровни исследования человека как субъекта труда.
54.Периоды профессионального развития человека. Стадии цикла профессионализации (по Е.А.Климову).
55.Кризисы профессионального развития личности. Синдром «эмоционального выгорания» и копинг-стратегии.
56. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации.
57.Концепция интегральной индивидуальности В.С. Мерлина. Исследования индивидуального стиля трудовой деятельности в отечественной психологии.
58.Основные аспекты профессиональной адаптации по Дмитриевой. Этапы профессиональной адаптации. Критерии адаптированности и проявления дезадаптации
59.Субъектные и средовые факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации.
60.сихологические аспекты рационализации условий труда.
61.Психологическое обоснование режимов труда и отдыха. Принцип активного отдыха по И.М.Сеченову.
62.Психологическое воздействие на работника факторов профессиональной среды: температуры, цвета, функциональной музыки.
63.Методы нервномышечной релаксации, самогипноз и внушение.
64.Профессиональные конфликты.
65.Виды конфликтов в профессиональной деятельности. Источники возникновения профессиональных конфликтов. Этапы в развитии конфликта.
66. Способы разрешения профессиональных конфликтов: функциональные и дисфункциональные. Методы разрешения конфликтов.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);

- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);

- собеседование по индивидуальным заданиям;

- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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.Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика. Учебник для академического бакалавриата - М.: Издательство Юрайт , 2014. - ЭБС "Юрайт" [http://www.biblio-online.ru/thematic/?id=urait.content.319DCF4C-7B68-4D25-A490-85E84FF7A425&type=c pub]

2. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00294-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492050

6.2. Дополнительная литература

1.Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Выпуск 1 / В. Н. Абрамова, А. С. Белан, Ю. В. Бессонова [и др.] ; под ред. В. А. Бодров, А. Л. Журавлев. — М. : Институт психологии РАН, 2009. — 615 с. — ISBN 978-5-9270-0159-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/47502.html (дата обращения: 30.09.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2.Манухина, С. Ю. Психология труда: учебное пособие / С. Ю. Манухина. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 275 с. — ISBN 978-5-374-00221-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/10805.html (дата обращения: 30.09.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3.Прусова, Н. В. Психология труда: учебное пособие / Н. В. Прусова, Г. Х. Боронова. — 2-е изд. — Саратов : Научная книга, 2019. — 159 с. — ISBN 978-5-9758-1773-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].

— URL: http://www.iprbookshop.ru/81046.html (дата обращения: 30.09.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

4.Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / А. А. Алдашева, М. В. Бадалова, А. С. Баканов [и др.] ; под ред. Л. Г. Дикая, А. Л. Журавлев, А. Н. Занковский. — М. : Институт психологии РАН, 2015. — 712 c. — ISBN 978-5-9270-0303-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/51961.html (дата обращения: 30.09.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

6.3. Нормативные правовые документы отсутствуют

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

6.5. Иные источники отсутствуют

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024*г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Введение в профессиональную деятельность

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:

доцент, доктор социол. наук,
профессор кафедры
естественнонаучных и гуманитарных дисциплин Тулузакова М.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

директор по региональному развитию ООО «Портмей» Дорожкин А.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

канд. экон. наук,_доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента _ канд. экон. наук Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..……. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 3
3. Содержание и структура дисциплины ……..……..... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…… 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……..... 25

   6.1. Основная литература……..……...……...…… 25

   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……... 26

   6.3. Интернет-ресурсы…… 26

   6.4. Иные источники …….....……..... 26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 26

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

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Введение в профессиональную деятельность» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Для очно-заочной формы обучения УК ОС - 6.1.2 Для заочной формы обучения УК ОС-6.1.3	способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	Для очно-заочной формы обучения УК ОС - 6.1.2 Для заочной формы обучения УК ОС-6.1.3	на уровне знаний: концепция образования в течение всей жизни (lifelong leaning)
		на уровне умений: формировать программу профессионального саморазвития
		на уровне навыков: освоения технологии обучения в вузе, самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е.: (72 - в академических часах, 54 - в астрономических часах).

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 25, в астрономических часах – 18,75, на самостоятельную работу в академических часах - 47; в астрономических часах– 32, 25;

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 17, в астрономических – 12,75 часа; на самостоятельную работу в академических часах –55 часов, в астрономических – 41,25.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.02. «Введение в профессиональную деятельность»** изучается **на очно-заочной и заочной форме обучения** - на 1 курсе, 1 семестр.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области социально-гуманитарных наук базовой части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет, контрольная работа

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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		
Очно - заочная форма обучения								
1	Знакомство с группой	23	2	-	2	1	7	ИЗ, О,Э, ПЗ
2	Содержание подготовки направления «Менеджмент» профиль «Управление персоналом»					1	10	ИЗ, О, Д, ПЗ
3	Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Права и обязанности студента РАНХиГС	15	2	-	2	1	10	ЛД, О, Д, ИЗ,ПЗ
4	Организационная структура управления академией и корпоративная культура академии	15	2	-	2	1	10	Д, ИЗ, ПЗ
5	Технология обучения в вузе	15	2	-	2	1	10	ПЗ, Кол,ИЗ
	Промежуточная аттестация	**4**	-	-	-	**4**	-	**Зачет, контрольная работа**
Всего в академических часах		**72**	**8**		**8**	**9**	**47**	
Всего в астрономических часах		**54**	**6**		**6**	**6,75**	**32,25**	
Заочная форма обучения								
1	Знакомство с группой	28	2	-	2	1	11	ИЗ, О,Э, ПЗ
2	Содержание подготовки направления «Менеджмент»					1	11	ИЗ, О, Д, ПЗ
3	Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Права и обязанности студента РАНХиГС	40	2	-	2	1	11	ЛД, О, Д, ИЗ,ПЗ
4	Организационная структура управления академией и корпоративная культура академии					1	11	Д, ИЗ, ПЗ
5	Технология обучения в вузе					1	11	ПЗ, Кол,ИЗ
	Промежуточная аттестация	**4**	-		-	**4**	-	**Зачет, контрольная работа**
Всего в академических часах		**72**	**4**		**4**	**9**	**55**	
Всего в астрономических часах		**54**	**3**		**3**	**6,75**	**41,25**	

Примечание:

** - формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение (Д), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), практические (практико-ориентированные)задания (ПЗ), коллоквиум (Кол).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Знакомство с группой

Период создания и направления учебно-методической, научной работы кафедры. Штатный состав кафедры. Презентация преподавателей и студентов. Экскурсия в библиотеку, медицинский кабинет, спортзал. Знакомство с лицами, ответственными за воспитательную работу со студентами. Знакомство с выпускниками кафедры.

Тема 2. Содержание и направления подготовки «Менеджмент» профиль «Управление персоналом»

Федеральный государственный образовательный стандарт и учебный план направления. Квалификационные требования, предъявляемые к выпускнику. Особенности направления «Менеджмент» профиль «Управление персоналом»: соответствие учебного плана специальности требованиям ФГОС. Виды специализаций, реализуемых в рамках данной специальности. Профессии и должности, на которые студент может претендовать после успешного завершения обучения в академии. СУОС направления.

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение образовательной деятельности. Права и обязанности студента РАНХиГС

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие образовательную деятельность: Закон Российской Федерации «Об образовании», Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Устав РАНХиГС. Положение о предоставлении академических отпусков. Положения о порядке перевода, отчисления и восстановления студентов. Положения о стипендиальном обеспечении студентов и аспирантов. Положение о старосте группы.

Тема 4. Организационная структура управления и академией корпоративная культура академии

Управление академией, полномочия деканатов, кафедр, функции выпускающих кафедр, учебного отдела. Формы студенческого самоуправления. Научная работа студентов. Воспитательная работа в вузе.

Расписание занятий. Положение о модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов. Положение о самостоятельной работе студентов. Положение о курсовых экзаменах и зачетах. Положение о производственной практике студентов. Положение о преддипломной практике. Положение об итоговой государственной аттестации. Положение о выпускной квалификационной (дипломной) работе. Понятие корпоративной культуры. Осознание себя и своего места в организации. Определение миссии вуза. Формирование стандартов поведения членов организации. Формирование традиций организации. Корпоративные праздники. Символика РАНХиГС. Стиль одежды сотрудников и студентов.

Тема 5. Технология обучения в вузе

Элементы организации учебного процесса. Виды учебной деятельности в ВУЗе. Важнейшие для процесса обучения психические характеристики личности студента. Задача на лекции. Конспектировать - конструктивно записывать материал. Хороший конспект как пособие при подготовке к экзаменам. Основные ошибки при конспектировании лекций. Эффективные способы ведения конспекта. Поведение на семинаре. Поведение на испытаниях (зачет, экзамен). Развитие некоторых навыков умственной работы. Чтение - основное средство обучения. Рекомендации по увеличению эффективности чтения. Активное чтение. Основные недостатки традиционного метода чтения. Быстрое чтение. Планирование времени, классификация задач. Распорядок рабочего дня. Основные правила экономии рабочего времени. Публичные выступления - подготовка и проведение.

Как сделать пребывание в вузе максимально эффективным. Как организовать свою работу в семестре. Как работать на учебных занятиях. Работа с литературой. Как подготовиться к сессии. Культура поведения в вузе. Научно – исследовательская работа студентов. Учебная практика. Производственная практика. Преддипломная практика.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02. «Введение в профессиональную деятельность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: опрос, практико-ориентированные задания, коллоквиум
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы, эссе.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме в виде собеседования и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы опросу на практическом занятии

1. Изучение положений, регламентирующих права и обязанности студента.
2. Знакомство с организационной структурой академии, обретение навыков работы в библиотеке, компьютерном центре, взаимодействия со всеми службами

Темы эссе

«Умные управляют сильными»

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Непосредственно перед началом занятий для вас может наступить время сильных переживаний, обусловленных либо страхом перед неизвестностью, либо волнением. В эти дни, чтобы подготовиться к началу курса, можно отвлечься на ряд полезных и нужных дел: соберите всю имеющуюся у вас информацию и прочитайте ее; проанализируйте свои сильные стороны, составьте их перечень; проанализируйте также свои слабости; уясните свои перспективы. Найдите для себя четкие ответы на следующие вопросы:

«Почему я выбираю данный курс? Что он мне даст, как скажется на моей дальнейшей судьбе?». Это поможет вам запастись надежными доводами в пользу продолжения начатого дела на случай, если вам почему-либо придется туго.

1. Перечислите ваши мотивации к учебе.
2. Как убедить себя в желании учиться?
3. Как у вас прошла адаптация к обучению в вузе?

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Изучение ФГОС и учебного плана направления.
2. Изучение нормативно-правовых актов.

Темы докладов, сообщений

1. Объекты профессиональной деятельности выпускника по направлению «Менеджмент» профиль «Управление персоналом»

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Обучение в вузе отличается от школьного, поэтому вам придется преодолеть ряд трудностей, связанных с привыканием к новым методам учебной деятельности. Основная рекомендация по преодолению трудностей на первых порах обучения — «помоги себе сам». Эта помощь состоит, прежде всего, в смене установки на характер учебных занятий.

Вам надо забыть стереотипы школьного поведения и обучения. Успех учебной работы зависит от умения постоянно анализировать учебную ситуацию, что вызывает затруднения и препятствует эффективному усвоению знаний.

Для этого следует: четко определить цель — чего хотите достичь; осознать то, что имеете в настоящее время; выяснить, какие внешние и особенно внутренние причины мешают достижению цели, вызывают затруднения; определить возможные и наиболее эффективные пути преодоления трудностей и достижения цели.

1. Выработайте свои собственные побуждения к учебе.
2. Составьте свои рабочие планы на семестр.
3. Разработайте критерии самооценки.
4. Определите источники, которые помогут вам в работе.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для лекции - дискуссии

1. Что вы знаете о современной системе высшего образования в России?
2. Какие нормативно-правовые акты регламентируют профессиональную подготовку?

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Определите наиболее приемлемый для себя способ обучения.

1. Представьте себе что-либо из того, что у вас хорошо получается. Неважно, что это будет. Запишите то, о чем вы подумали.

2. Напишите несколько слов о том, каким образом вы достигли своего умения.

3. Теперь, имея в виду то, чему вам необходимо научиться в настоящее время, определите, какое доказательство этого вы в свое время должны будете продемонстрировать. Чем больше вы будете знать об этом, тем в большей степени вы будете готовы продемонстрировать его в нужный момент.

4. Имея в виду то, в чем вы чувствуете себя уверенно, запишите несколько слов, объясняющих, почему вы так думаете. Какого рода свидетельство говорит в пользу такого мнения?

5. В интересах своей будущей учебы составьте план, который помог бы вам обучаться через действие и при этом постоянно чувствовать реакцию других людей.

6. Обсудите с кем-нибудь вышеизложенные вопросы и идеи (друзья, родственники, да почти кто угодно). Посмотрите, не можете ли вы привлечь их к выполнению своих планов по повышению эффективности обучения и в свою очередь помочь им своей поддержкой.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Темы докладов, сообщений

1. Форма, периодичность и порядок промежуточной аттестации обучающихся Балаковском филиале РАНХиГС

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Чтение — это то, чему вам придется уделять много времени в процессе учебы. Умение читать быстро — важное качество, позволяющее усваивать гораздо больший объем материала, чем можно было бы ожидать.

Квалификация читателя определяется богатством арсенала приемов и методов чтения, помогающих ему извлекать и осваивать информацию из текста. Если постоянно заботиться об увеличении их числа, это поможет быстрее и качественнее усваивать самые различные тексты.

Рациональное чтение — это отбор и принятие решения относительно того, надо ли тот или иной материал читать вообще, а если да, то в каком объеме. Следующие вспомогательные вопросы помогут в рационализации процесса чтения.

Что я должен прочитать?
Что я обязан прочитать?
Что я хочу прочитать?
Что я хочу с этим предпринять?
Что можно было бы прочитать позднее?
Что мне вообще не нужно читать?

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к коллоквиуму

Программа коллоквиума

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТЕМЫ (возможные названия разделов)	
1. Текущая ситуация управления	Как я управляю собой сейчас? Как мной управляют другие? Какие способы управления приемлемы? Какие средства управления я использую сейчас?
2. Прогнозирование: желаемая ситуация управления	Как я хочу управлять собой в будущем? Каким может (должно) быть управление мной в процессе жизни и работы? Какие средства управления собой я бы хотел использовать?
3. Ситуация планирования: настоящее и будущее	Как я планирую свою жизнь и деятельность сейчас? Каким должно стать мое планирование в будущем? Какие средства планирования я использовал? Какие средства планирования я буду осваивать и использовать?
4. Ситуация целеполагания	Какие цели и как я ставил перед собой? Достигались ли они? Какие цели я сейчас ставлю перед собой?

	Как я буду обнаруживать продвижение к ним?
5. Ситуация анализа деятельности	Как я анализирую свои действия сейчас? Какие средства я использую для этого? Как я оцениваю качество моего анализа, по каким критериям?
6. Структура моей деятельности	Как устроена моя деятельность в настоящее время? Из каких действий она состоит? Какие средства я использую для этого? Что является результатом моей деятельности? Что мешает и что помогает в моей деятельности?
7. Процесс и результат деятельности	Как и где проходит процесс моей деятельности? Зависит ли результат от процесса и каким образом? Каким образом я управляю ходом процесса деятельности? Как я направляю этот процесс к желаемому результату?

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Ежедневное решение разного рода задач и проблем можно представить в виде ряда различных функций, которые находятся в определенной взаимозависимости и, как правило, осуществляются в определенной последовательности. Представьте подобный процесс менеджмента своего рода «кругом правил», наглядно демонстрирующий связи между отдельными функциями менеджмента.

Задание 2. Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Для каждого человека самоопределение и самоутверждение в жизни всегда очень важно, и поэтому люди, точно знающие, что и как делать, являются наиболее преуспевающими. Человек, ясно видящий свою цель, наверняка достигнет ее, приложив определенные усилия и способности.

Да, действительно, очень важно сейчас выяснить, что представляют собой ваши жизненные планы, определяющие ваше существование, а также каковы ваши желания, к исполнению которых вы будете стремиться в ближайшие годы. Даже кажущиеся поначалу нереальными цели могут стать стимулами и ориентирами вашей дальнейшей жизни.

Попытайтесь свести воедино отдельные жизненные планы в общую цель и поставьте задачи последовательного претворения ее в жизнь.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкала оценивания текущей успеваемости

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно

раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценивания коллоквиума

Оценка «отлично» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, верно определяет основные понятия, ориентируется во взаимосвязи понятий, свободно владеет материалом.

Оценка «хорошо» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, допуская незначительные неточности в ответе, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма ответа.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой поставленных вопросов, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма ответа возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится, если студент дает неверную характеристику вопросов коллоквиума, неправильно выбирает алгоритм ответа.

Критерии оценки опроса на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов, презентаций, эссе:

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен

детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способен выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Для очно-заочной формы обучения УК ОС - 6.1.2 Для заочной формы обучения УК ОС-6.1.3 УК ОС-6.1	Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
Для очно-заочной формы обучения УК ОС - 6.1.2 Для заочной формы обучения УК ОС-6.1.3 Способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни	Обосновывает траекторию профессионального роста, основываясь на методах самоорганизации (под поставленную задачу) .	Разработан индивидуальный образовательный маршрут Деятельностный – качество построения индивидуальной траектории: Определяет цель саморазвития и самообразования Самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности. Определяет тактику преодоления затруднений	Контрольная работа Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Основные сведения о современном государственном высшем учебном заведении.
2. История развития кафедры менеджмента и социальных коммуникаций
3. Штатный состав кафедры и основные направления учебно-методической, научной работы кафедры.
4. Федеральный Государственный образовательный стандарт и учебный план направления «Менеджмент». Квалификационные требования, предъявляемые к выпускнику.
5. Закон Российской Федерации «Об образовании».
6. Федеральный Закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»
7. Устав РАНХиГС.
8. Положения о предоставлении академических отпусков, о порядке перевода, отчисления и восстановления студентов, о стипендиальном обеспечении студентов и аспирантов.
9. Деканат и его функции.
10. Кафедры и их функции.
11. Учебный отдел и его функции.
12. Воспитательная работа в вузе.
13. Положение о модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов.
14. Положение о курсовых экзаменах и зачетах.
15. Положение о производственной практике студентов.
16. Положение о преддипломной практике.
17. Положение об итоговой государственной аттестации.
18. Положение о выпускной квалификационной (дипломной) работе.
19. Понятие корпоративной культуры. Символика РАНХиГС.
20. Библиотека и ее функции. Правила пользования библиотекой вуза. Роль библиотеки в организации учебного процесса
21. Медицинский кабинет и его функции.
22. Положение о самостоятельной работе студентов.
23. Основные способы аттестации студента. Требования, предъявляемые к студенту при сдаче зачетов и экзаменов
24. Студенческие сессии: понятие; виды. Поощрение студентов, успешно сдавших сессию.
25. Роль отдельных учебных дисциплин в формировании инструментария менеджера
26. Методы повышения эффективности труда студента во время учебы.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Получить хорошую работу — важный шаг на пути успешной карьеры. Но удержаться на полученном месте — задача не из легких, особенно в условиях сильной конкуренции. С чего следует начинать, придя на новую работу?
2. Что бы вы добавили к качествам человека, необходимым для эффективного управления собой?
3. Опишите две жизненные ситуации из вашей личной жизни, когда вы, используя невербальные коммуникации (одежда, поза, жесты, лицо, зрачки, поведение) стали при разрешении ситуации: победителем; неудачником
4. Поясните сущность выражения «Временная компетентность менеджера»
5. Определите различия понятий «управление временем» и «руководство временем» в менеджерской практике.
6. Приведите конкретный пример целеполагания применительно к себе. Установите, для чего оно Вам нужно?

7. Назовите инструменты тайм-менеджмента с помощью которых можно планировать свой день. Приведите примеры использования различных инструментов планирования.

8. Определите сущность подхода к определению целей «Управление собой как компанией».

9. Определите сходство и различие понятий «круг забот» и «круг влияния». Считаете ли Вы правильным расширять свой «круг влияния» до тех пор, пока он не перерастает «круг забот»? Ответ аргументируйте.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Критерии оценивания	**Индикатор оценивания**	**Оценка (баллы)**
Поиск законоположений, непосредственно относящиеся к профессиональному виду деятельности, который нуждается в правовой оценке и регулировании Оценка возможных результатов использования нормативно-правовых документов Определяет цель саморазвития и самообразования Самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности. Определяет тактику преодоления затруднений.	Студент обосновывает траекторию профессионального роста, основываясь на методах самоорганизации (под поставленную задачу) Студент самостоятельно осуществляет поиск и оценку возможных результатов использования нормативно-правовых документов, определяет цель саморазвития и самообразования, анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений *Достигнут высокий уровень формирования компетенций*.	зачтено
	Студент с незначительными затруднениями обосновывает траекторию профессионального роста, основываясь на методах самоорганизации (под поставленную задачу) Студент с незначительными затруднениями осуществляет поиск и оценку возможных результатов использования нормативно-правовых документов, определяет цель саморазвития и самообразования, анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений. *Достигнут продвинутый уровень формирования компетенций*	зачтено
	Студент с ошибками обосновывает траекторию профессионального роста, основываясь на методах самоорганизации (под поставленную задачу) Студент с ошибками осуществляет поиск и оценку возможных результатов использования нормативно-правовых документов, определяет цель саморазвития и самообразования, анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенций.*	зачтено
	Студент не способен обосновать траекторию профессионального роста, основываясь на методах самоорганизации (под поставленную задачу) Студент не осуществляет поиск и оценку возможных результатов использования нормативно-правовых документов, не определяет цель саморазвития и самообразования, не анализирует и не классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности, не определяет тактику преодоления затруднений *Компетенции не сформированы*.	незачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Зачет принимается в часы согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для зачета.

1. Закон Российской Федерации «Об образовании».

2. Построить «дерево целей» по следующим контрольным точкам:

Как я планирую свою жизнь и деятельность сейчас? Каким должно стать мое планирование в будущем? Какие средства планирования я использовал? Какие средства планирования я буду осваивать и использовать?

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Введение в профессиональную деятельность» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим/лабораторным занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов, эссе, презентаций проектов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию,

ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- выпишите основные термины;

- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в

структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов,

кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Подготовка к коллоквиуму.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов:

1. Подготовка к коллоквиуму начинается с консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума.

2. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников.

3. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3–5 человек).

4. Преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

5. По итогам коллоквиума выставляется оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента.

Особенности и порядок сдачи коллоквиума. Студент может себя считать готовым к сдаче коллоквиума по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов (глав); умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений. Студент должен видеть за каждой экономической категорией, понятием реальные процессы и явления экономической жизни общества, как в прошлом, так и в современных условиях. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент будет внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить, т.е. активно участвовать в обсуждении данного первоисточника.

Проведение коллоквиума позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать при

подготовке к зачету.

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Изучение ФГОС и СУОС по направлению подготовки.
2. Изучение Учебного плана направления.
3. Изучение нормативно-правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность ВУЗа
4. Изучение положений, регламентирующих права и обязанности студента.
5. Знакомство с организационной структурой академии, обретение навыков работы в библиотеке, компьютерном центре, взаимодействия со всеми службами
6. Знакомство со студенческим советом, формами самоуправления в вузе, воспитательной и спортивной работой, расписанием занятий и т.п.
7. Обоснуйте выбор направления «Менеджмент». (Сначала перечислите причины, по которым вы поступили в Академию (т.е. Ваши мотивы), далее опишите, как вы собираетесь использовать учебу в вузе для достижения своих целей).
8. Опишите свой стиль обучения; составьте свои рабочие планы на семестр; разработайте критерии самооценки.
9. Изучение сайта ВУЗа.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических и лабораторных занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проработку или даже частичное выполнение домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- коллоквиум;
- контрольная работа;
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным и семестровым заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

Контрольная работа является частью учебного процесса, и выполнятся студентами **на заочной форме обучения** - на 1 курсе, 1 семестр.

Она имеет целью углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

Рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа предусматривает выполнение 4- х практических заданий. Ответы на задания необходимо излагать с пояснениями и выводами, делая сноски на используемые источники.

При ответах выполнять задания необходимо в строгой последовательности, это облегчит работу преподавателя при проверке контрольной работы. Контрольная работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Рекомендуемый объем выполненной работы - не менее 20 страниц.

Структура контрольной работы предусматривает:

- **Титульный лист**
- **Введение.** Во введении раскрывается *актуальность и практическую* значимость заданной темы; *цель* контрольной работы; основные *задачи*, которые студент собирается решить в процессе исследования, *методы* исследования
- **Содержание**. Оформляется как перечень пунктов контрольной работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется.

Основное содержание работы. Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12 шрифт, интервал одинарный). Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для контрольной работы не менее 5.

- Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.
- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для контрольной работы не менее 10.

Содержание заданий контрольной работы

Задание 1.«Самооценка»

1. Пройдите тест «Якоря карьеры» Эдгара Шейна. Прочитайте внимательно инструкцию. Электронный ресурс: https://psytests.org/work/anchors-run.html
2. С какими результатами я подошел к текущему периоду обучения:

— анализ своих достижений за время обучения;
— анализ пробелов, которые нужно ликвидировать;
— оценка уровня развития компетенций, востребованных на рынке труда;

Проведите анализ профессиональных стандартов, в данном случае ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Специалиста по управлению персоналом Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «9» марта 2022 г. № 109н Электронный ресурс: profst_spec_po_upr_pers.pdf (znaniekmv.ru);

В общие функции HR-специалиста по профстандарту «Специалист по управлению персоналом» включают:

- документационное обеспечение работы с персоналом;
- обеспечение кадровыми ресурсами; формирование системы оценки персонала;
- формирование системы развития персонала;
- формирование системы оплаты и нормирования труда персонала;
- формирование социальной политики в отношении персонала;
- операционный менеджмент работы с персоналом;
- стратегический менеджмент работы с персоналом;
- формирование системы работы с иностранным персоналом или организационно-документационное сопровождение (обеспечение) работы с иностранным персоналом.

Чтобы успешно выполнять поставленные задачи, HR-менеджер должен обладать **профессиональными и личностными компетенциями**.

⇒ **Профессиональные компетенции** — это совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которая формирует способность сотрудника выполнять в компании свою работу должным образом и на нужном уровне качества.

⇒ **Личностные компетенции** — качества человека, связанные с тем, как он строит отношения с другими людьми, как ставит перед собой и решает задачи, как использует информацию. Они значительно повышают шансы на успех.

— соотнести уровень развития компетенций с требованиями работодателей;
— подготовить план развития компетенций, не удовлетворяющих требованиям работодателей.

Источник:

HR-менеджер: кто это и чем он занимается Электронный ресурс : https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10#rab5

- HR менеджер: кто это и его обязанности
- Профессиональный стандарт HR-менеджера
- Какими навыками должен обладать HR
- Личные качества HR-менеджера
- Компетенции HR-менеджера

- Как стать HR-менеджером с нуля
- Что должен делать HR-менеджер в кризис

Задание 2. Эссе «О моей готовности к реальной практической деятельности»:
— мои сильные и слабые стороны;
— над чем мне нужно работать, чтобы добиться высоких успехов в профессиональной деятельности.

Задание 3. Разработайте план личного развития.

Источники информации

1) Карьерограмма менеджера по персоналу: пример содержания- *Электронный ресурс-Режим доступа*: https://www.hr-director.ru/article/67491-karerogramma-menedjera-po-personalu-19-m10

2) Рынок труда — 2023. Что нас ждет в новом году, по мнению hh.ru // Журнал «Директор по персоналу - Электронный ресурс - Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10#rab5

3) Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530926 (дата обращения: 15.06.2023).

Глава 5 Менеджер в системе управления

П.1.1 Профессиональные и личные качества менеджера

Задание 4. Составьте описание должности менеджера по персоналу, используя контрольный список вопросов.

1. Название должности.

2. Каковы полномочия:

а) в отношении подчиненных (может ли нанимать и увольнять?);

б) в плане распоряжения финансами (в каких пределах?);

в) в плане закупок (в каких пределах?);

г) в плане получения информации о деятельности, представления фирмы во внешних организациях (в каких пределах?).

3. Кому подчиняется?

4. За кого несет ответственность?

5. Подробное описание обязанностей (допустимо ли проявление инициативы и самостоятельности с самого начала?).

6. Разделение обязанностей на основные и второстепенные.

7. Требуемые знания и опыт:

а) необходимые;

б) желательные.

8. Необходимый уровень образования:

а) базовое;

б) специальное.

9. Требуемый уровень квалификации:

а) необходимый;

б) желательный;

в) повышение квалификации.

10. С кем придется контактировать внутри фирмы? Выдвигает ли это дополнительные требования к кандидату?

11. Придется ли иметь дела вне фирмы:

а) с поставщиками;

б) с субподрядчиками;

в) с клиентами? Выдвигает ли это дополнительные требования к кандидату?

12. Существуют ли требования личного плана:

а) возрастные ограничения (какие именно и почему?);

б) какие-либо другие ограничения?

13. Требуются ли разъезды:

а) внутри страны;

б) за рубежом? Какова продолжительность возможных командировок? Появляются ли требования к владению иностранными языками?

14. Условия работы:

а) за сколько времени предполагается извещать об уходе или увольнении? (это положение может касаться обеих сторон);

б) возможны ли специальные условия соглашения, условия перезаключения и расторжения контракта?

в) какова продолжительность и условия предоставления отпуска?

г) какова продолжительность рабочего дня, гибкость графика работы, вероятность работы в выходные и праздничные дни?

15. Оплата работника:

а) какая форма оплаты работника;

б) возможно ли получение премий (комиссионных, фиксированной суммы, процента от оклада и т.п.)? В какие сроки?

16. Дополнительное социальное/медицинское, пенсионное обеспечение.

17. Расходы, связанные с работой и способы их возмещения (оплата жилья, деловых телефонных переговоров и т.п.).

18. Предоставление служебного автомобиля, обеспечение разъездов по основной трудовой деятельности.

19. Перспективы роста:

а) повышение оплаты (Когда? На основании каких показателей?);

б) развитие карьеры, изменение статуса (Когда? На основании каких показателей?).

20. Возможности повышения квалификации:

а) внутри страны;

б) за рубежом

Источники информации

1) *HR-менеджер: кто это и чем он занимается-Электронный ресурс-Режим доступа* : https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10

Общие критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы не была продемонстрирована способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля.

Контрольная работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании работы была продемонстрирована способность выстраивать и реализовывать ведение профессиональной деятельности в рамках управления персоналом на основе принципов образования в течение всей жизни.

4. Использованы основная литература и источники по теме работы, однако работа имеет недостатки в проведенном исследовании, прежде всего в изучении источников.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроль

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. Коротков, Э. М. Менеджмент : учебник для вузов / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 566 с.— ISBN 978-5-534-07327-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488680 (дата обращения: 10.09.2024).

2. Менеджмент : учебник для вузов / Ю. В. Кузнецов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Кузнецова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 448 с. — ISBN 978-5-534-03372-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489310 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488798 (дата обращения: 10.09.2024).

4. Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530926 (дата обращения: 10.09.2024).

Глава 5 Менеджер в системе управления

П.1.1 Профессиональные и личные качества менеджера

5. Трейси Брайан Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: Как заставить время работать на вас [Электронный ресурс]/ Трейси Брайан— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 302 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82536.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Джеффри Лайкер; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 402 с. — (Серия «Модели менеджмента ведущих корпораций») Текст : электронный // URL: https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/liker1.pdf

2. Друкер П., Эффективный руководитель, 2021. Текст : электронный // URL: https://pqm-online.com/assets/files/lib/books/druker4.pdf

3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496601 (дата обращения: 10.09.2024).

4. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490237 (дата обращения: 10.09.2024).

5. Тайм-менеджмент. Полный курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.А. Архангельский [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 311 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/68022.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Интернет-ресурсы

- Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
- Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
- Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
- Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
- HR-менеджер: кто это и чем он занимается- *Электронный ресурс:* https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10
- Карьерограмма менеджера по персоналу: пример содержания- *Электронный ресурс:* https://www.hr-director.ru/article/67491-karerogramma-menedjera-po-personalu-19-m10
- Рынок труда — 2023/2024. Что нас ждет в новом году, по мнению hh.ru // Журнал «Директор по персоналу - *Электронный ресурс:* https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10#rab5

6.4. Иные источники

Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента - http://www.kadrovik.ru

Вестник ассоциации менеджеров - http:// www.vam.amr.ru

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Деловые коммуникации

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Рудина Лариса Максимовна, к.псх.н., доцент

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.

Заведующий кафедрой

экономики и менеджмента _ канд. экон. наук Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……...……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 22
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 28
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 28
   6.3. Интернет-ресурсы…….....……... 29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 29

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

1.1. Дисциплина Б1.В.03 «Деловые коммуникации» обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-4	способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС-4.1	способность осуществлять деловые коммуникации на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-4.1	**на уровне знаний:** базовых понятий, литературных норм и стилей языка как основы коммуникативной речевой культуры в профессиональной деятельности
		на уровне умения: использовать системные элементы языка для грамотного оформления деловой документации и корреспонденции, а также при разработке оптимальной стратегии и тактики связей с деловыми партнерами
		на уровне навыков: выражения делового коммуникативного намерения устно и письменно и выступления перед группой с докладом на заранее заданную тему, способность участвовать в групповом обсуждении заранее заданной темы, способность отвечать на вопросы преподавателя, используя собственную аргументацию

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 2 з.е. (72 в академических часах,/54 в астрономических).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 20, в астрономических – 15; на самостоятельную работу в академических часах –52, в астрономических – 39.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 16, в астрономических – 12; на самостоятельную работу в академических часах –56, в астрономических – 42.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.03 «Деловые коммуникации» изучается на 2 курсе, 4 семестр.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	Введение в основы теории коммуникации. Виды деловой коммуникации	17	2		2		13	ЛД, О, ПЗ, Д, Т
2	Коммуникации: виды и функции. Общение. Коммуникации как механизм взаимодействия	17	2		2		13	О, ПЗ, Т
3	Имидж делового человека. Репутация. Имидж и репутация в деловой коммуникации. Выработка навыков ведения эффективных деловых коммуникаций	17	2		2		13	О, Д, ПЗ
4	Управление конфликтами, работа с возражениями, умение отстоять свою точку зрения.	17	2		2		13	**О, ПЗ**
Промежуточная аттестация		**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	-	**Зачет**
Всего в академических часах		**72**	**8**		**8**	**4**	**52**	
Всего в астрономических часах		**54**	**6**		**6**	**3**	**39**	

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

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		аттестации
Заочная форма обучения								
1	Введение в основы теории коммуникации. Виды деловой коммуникации	17	2			1	14	ЛД, ПЗ, Т, ИЗ
2	Коммуникации: виды и функции. Общение. Коммуникации как механизм взаимодействия	19	2		2	1	14	ЛД, О, ПЗ, Д,Т
3	Имидж делового человека. Репутация. Имидж и репутация в деловой коммуникации. Выработка навыков ведения эффективных деловых коммуникаций	17			2	1	14	О, Д, ПЗ, ИЗ
4	Управление конфликтами, работа с возражениями, умение отстоять свою точку зрения.	17				1	16	ПЗ, ИЗ
Консультация		**2**				**2**		
Промежуточная аттестация		**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	-	**Зачет**
Всего в академических часах		**72**	**4**		**4**	**6**	**58**	
Всего в астрономических часах		**54**	**3**		**3**	**4**	**42**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), тестирование (Т), доклад / сообщение (Д), практические (практико-ориентированные) задания (ПЗ), индивидуально задание в рамках темы (И З).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение в основы теории коммуникации. Виды деловой коммуникации

Природа и цель коммуникаций в обществе. Сущность понятия «деловые коммуникации». Виды коммуникаций и их специфика.

Коммуникативная сторона делового общения. Деловое общение и деловые коммуникации. Понятие коммуникации. Основные элементы коммуникативного процесса. Интерактивная функция общения. Организация совместной деятельности. Позиции в общении. Коммуникативные роли.

Тема 2. Коммуникации: виды и функции. Общение. Коммуникации как механизм взаимодействия.

Понятие, содержание и виды общения. Общение как коммуникативная деятельность. Интерактивный, коммуникативный и перцептивный аспекты общения. Личностно-ориентированное и социально-ориентированное общение. Познавательное общение; убеждающее общение; экспрессивное общение; суггестивное общение; ритуальное общение. Характеристики делового общения.

Речь как способ коммуникации. Человеческая речь как источник информации. Основы устного общения. Типы приема и передачи информации. Стили речи. Речевые

средства общения. Формы вербальной коммуникации. Культура речи. Вопросы и ответы в деловой коммуникации.

Модели коммуникации в организациях. Факторы эффективной и неэффективной коммуникации, организационная структура информационного взаимодействия в организациях, стратегическая коммуникация в управлении организацией.

Тема 3. Имидж делового человека. Репутация. Имидж и репутация в деловой коммуникации. Выработка навыков ведения эффективных деловых коммуникаций.

Понятие «имиджа». Составляющие имиджа делового человека. Имидж делового человека. Составляющие имиджа делового человека. Внешнее впечатление. Стиль и имидж. Факторы, влияющие на создание имиджа: фактор преимущества, фактор привлекательности, фактор отношения. Правильно подобранный имидж как одно из слагаемых успеха в деловом общении. Психологические особенности формирования имиджа. Внешнее впечатление. Стиль и имидж. Репутация. Понятие «репутации». Жанры формирования деловой репутации.

Формирование вербального имиджа: вербальный имидж как важнейшая составляющая имиджа делового человека; связь языка и интеллекта; манера представляться как элемент имиджа делового человека; техники формирования вербального имиджа.

Проблемы межкультурной коммуникации. Национальное коммуникативное поведение. Национальный характер. Национальные особенности коммуникативного поведения народов мира. Основные особенности русского коммуникативного поведения.

Тема 4. Управление конфликтами, работа с возражениями, умение отстоять свою точку зрения.

Общий алгоритм преодоления возражений. Методы работы с возражениями во время деловых коммуникаций.

Манипуляции в общении и их характеристики. Стратегии манипуляторов. Манипулятивные роли по Эрику Берну. Распознавание эго-состояний. Коммуникативные роли. Коммуникативные типы деловых партнеров.

Понятие и функции критики. Виды критики. Использование критики в деловой коммуникации. Психологические издержки критики. Техника нейтрализации замечаний. Приемы снижения негативного воздействия замечаний. Позитивные установки на восприятие критики. Комплимент как один из компонентов контактологии. Функции комплимента в деловом взаимодействии. Правила комплимента. Психологический механизм приема «приятные слова». Комплименты для делового взаимодействия.

Барьеры в общении. Барьеры взаимодействия. Влияние типов личности на отношения партнеров. Барьеры восприятия и понимания. Коммуникативные барьеры: логический, семантический, фонетический, стилистический. Пути преодоления барьеров в общении.

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.03 «Деловые коммуникации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия;
- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, доклады/сообщения, практические (практико-ориентированные) задания;
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в

рамках темы, тестирование, практические (практико-ориентированные) задания.

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. В чем состоит предназначение деловой коммуникации?
2. В чем состоит отличие делового общения от деловой коммуникации?
3. Назовите основные элементы коммуникативного процесса.
4. Как проявляется специфика профессионального делового общения в новых экономических условиях.

Вопросы к опросу

1. Природа и цель коммуникаций в обществе. Коммуникация в информационном обществе. Коммуникативный процесс и его структура. Модель Лассуэла и ее роль для развития теории коммуникации
2. Сущность понятия «деловые коммуникации».
3. Виды коммуникаций и их специфика.:

3.1. Современные направления в исследовании невербального поведения.

3.2. Применение невербальных подсистем в деловой коммуникации.

3. 3. Пространственная подсистема (межличностное пространство).

3.4. Оптико-кинетическая подсистема: взгляд, внешний вид собеседника, мимика (выражение лица), пантомимика (позы и жесты).

3.5. Паралингвистическая (вокальные качества голоса, его диапазон, тональность, тембр) и экстралингвистическая (темп речи, паузы, смех) подсистемы.

3.6 Характеристика невербального поведения в различных культурах.

Темы докладов и сообщений

1. Интерактивная функция делового общения.
2. Вопросы и ответы в деловой коммуникации
3. Ситуации целевого, социального и психологического взаимодействия.
4. Виды вопросов и ответов в споре.
5. Уловки в публичном споре.

Практико-ориентированные задания

Могут быть выполнены в виде письменных /(контрольных) работ

Задание 1. Осуществление деловых коммуникаций на государственном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Какие формы делового общения Вам известны? Какие из них наиболее характерны для российской деловой практики? Дайте им краткое описание и характеристику, приведите критерии применения.

Задание 2. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Приведите примеры внешности, поз, жестов, направленности взгляда, мимики лица деловых партнёров и т.д., которые, на Ваш взгляд, не могут способствовать эффективной деловой коммуникации. Аргументируйте Ваше мнение.

Задание 3. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Какие формы делового общения Вы чаще всего используете в своей деятельности? Почему? Поясните, аргументируйте.

Какие формы делового общения, на Ваш взгляд. наиболее эффективны в работе современного руководителя? Почему? Поясните, аргументируйте.

Задание 4.

Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Используя графически выполненную структуру фирмы, организации, где Вы работаете (проходили практику), заимствуя структуру из учебного пособия, или придуманную Вами на основании цифровых обозначений субъектов и объектов управления, смоделируйте коммуникации, дав их характеристику по следующим видам: вертикальные, горизонтальные, прямые, обратные, восходящие, нисходящие, устно, письменные, формальные, неформальные и т.п.

Задание 5.

Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Выберите из представленного перечня коммуникаций 5 наиболее эффективных в одной из указанных преподавателем сфер управления. Аргументируйте свой выбор.

Перечень коммуникаций:

Ознакомление с указами, постановлениями, распоряжениями исполнительной власти, подведение итогов, оценка деятельности, обращение, собеседование при найме на работу, доведение до сведения распорядка работы, пресс-конференция, постановка задач, заседание коллегии, помощь в повышении квалификации, объявления, замечания, премирование, обсуждения, доклады по кадрово-социальным вопросам и об экономическом положении, осмотры предприятия, ведение производственной хроники, первичное ознакомление сотрудников с предприятием, составление и использование производственных справочников, брифинг, обсуждение и переговоры в рамках производственного совета, составление коллективного договора, собрания производственного коллектива, обсуждение служебных обязанностей, использование диктофонной техники, обсуждение дисциплинарных проступков, анализ производственной документации, вводные курсы, предоставление рекомендаций, индивидуальные беседы, специальные доклады, общение по телефону, составление и использование справочников о фирме, листовок, различного рода формуляров, организация досуга, обсуждение деятельности руководства, теледебаты, обучение руководящих кадров, информирование руководства, составление производственных отчетов, использование наглядных средств, рекламные листки, селекторное совещание, информационные сообщения по фирме, выпуск коллективной газеты, вручение юбилейных адресов, проведение конференции совместно с покупателями и партнерами, взаимодействие с профсоюзами, краткие сообщения и отчеты, использование радио и телесвязи, анализ производственных показателей, личная переписка, личная беседа, отчет, использование плакатов и диаграмм, аттестационное собеседование, рапорты, использование селекторной связи, справка контрольного управления, работа комиссии по технике безопасности, работа кружков качества, организация приемного времени, беседы с увольняющимися, премиальные обеды, слухи, ознакомление с результатами работы комиссии.

Ситуации к обсуждению

Ситуация 1

Осуществление деловых коммуникаций на государственном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Подчиненный вам работник – талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно.

В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако, ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?

Ситуация 2

Осуществление деловых коммуникаций на государственном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Вы критикуете одну свою служащую, она реагирует очень эмоционально. Вам приходится каждый раз свертывать беседу и не доводить разговор до конца. Вот и сейчас, после ваших замечаний, она расплакалась. Как добиться того, чтобы довести до нее свои соображения?

Ситуация 3

Осуществление деловых коммуникаций на государственном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Ваш заместитель – очень опытный специалист, он действительно знает работу как “свои пять пальцев”, практически незаменим; когда он рядом, вы уверены, что все будет хорошо, однако знаете, что это бесчувственный человек и никакие гуманные проблемы его не интересуют. От этого в коллективе в последнее время стало тревожно, некоторые коллеги собираются подать заявление об уходе, так как он их обидел. Вы пытались в неформальной беседе с ним это обсудить, но он даже не понимает, о чем вы говорите, его интересуют только план и прибыль. Как нужно воздействовать на своего заместителя, чтобы изменить его стиль взаимодействия с персоналом? Что вы предпримете?

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Одним из ведущих видов коммуникативной деятельности человека является

а) **язык**

б) речь

в) мышление

г) познание

2. Одна из основных функций языка, раскрывающая непосредственное выражение чувств человека, называется

а) информационной

б) агитационной

в) **эмотивной**

г) метаязыковой

3. По форме вербальные речевые коммуникации подразделяют на

а) **устную и письменную**

б) внешнюю и внутреннюю

в) родную и иностранную

г) прямую и опосредованную

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для лекции - дискуссии:

1. Каковы основные типы приема и передачи информации.
2. Какие стили речи вам знакомы?
3. Назовите основные речевые средства общения.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Модели общения и их предназначение. Достоинства и недостатки разных моделей
2. Природа и типология невербальной коммуникации. Взаимодействие вербальных и невербальных средств коммуникации.
3. Структура невербальной коммуникации. Психологические механизмы невербальной коммуникации.
4. Организация пространственной среды в деловой коммуникации.
5. Применение знаний о психологических особенностях деловых партнеров в процессе проведения деловой беседы, деловых переговоров
6. Проведение совещаний и собраний в конкретных компаниях
8. Современные тенденции в сфере публичных выступлений
9. Примеры проведения эффективных презентаций

Темы докладов и сообщений

1. Национальные особенности проведения коммуникационных мероприятий (бесед, совещаний, переговоров)
2. Проведения эффективных презентаций

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Какие формы делового общения Вам известны? Какие из них наиболее характерны для российской деловой практики? Дайте им краткое описание и характеристику, приведите критерии применения.

Задание 2.

Приведите примеры внешности, поз, жестов, направленности взгляда, мимики лица деловых партнёров и т.д., которые, на Ваш взгляд, не могут способствовать эффективной деловой коммуникации. Аргументируйте Ваше мнение.

Задание 3.

Какие формы делового общения Вы чаще всего используете в своей деятельности? Почему? Поясните, аргументируйте.

Какие формы делового общения, на Ваш взгляд. наиболее эффективны в работе современного руководителя? Почему? Поясните, аргументируйте.

Задание 4.

Опровергните и или согласитесь с формулировками. Ответ аргументируйте.

1. Молчание - одна из форм коммуникации.
2. Начальству («на верх) следует сообщать только позитивную информацию. Недостатки руководитель знает сам.
3. Чем больше разной информации - тем лучше: менеджер должен знать все.

4. Ежедневные «летучки» только отнимают время.

5. Если руководитель лично посещает какое-то подразделение, значит, он не доверяет своим подчиненным, имеет претензии к их работе.

6. У каждого руководителя должно быть свое «доверенное лицо» в низовых структурах организации, чтобы лучше представлять обстановку на местах и психологический климат в коллективе.

Задание 5.

Назовите основные методы борьбы с возражениями из собственного опыта. Что такое метод бумеранга и как он используется? Как применяется ролевой подход во время работы с вопросами? Какие виды возражений существуют?

Тестовые задания по теме 2

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Ответ может быть письменным - с формулировкой «согласен»/ «не согласен» с утверждением/

1. Молчание - одна из форм коммуникации.

2. Начальству /«на верх»/ следует сообщать только позитивную информацию. Недостатки руководитель знает сам.

3. Чем больше разной информации - тем лучше: менеджер должен знать все

4. Ежедневные «летучки» только отнимают время.

5. Если руководитель лично посещает какое-то подразделение, значит, он не доверяет своим подчиненным, имеет претензии к их работе.

6. У каждого руководителя должно быть свое «доверенное лицо»в низовых структурах организации, чтобы лучше представлять обстановку на местах и психологический климат в коллективе

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1.Составляющие имиджа делового человека. Факторы, влияющие на создание имиджа.

2.Самопрезентация как важнейший элемент культуры специалиста.

3.Формирование вербального имиджа.

4. Вербальный имидж как важнейшая составляющая имиджа делового человека; связь языка и интеллекта;

5. Манера представляться как элемент имиджа делового человека

6. Техники формирования вербального имиджа

Темы докладов и сообщений

1. Имидж делового мужчины.
2. Имидж деловой женщины.
3. Различия женской и мужской невербальной коммуникации.
4. Проблема межкультурной коммуникации.
5. Национальное коммуникативное поведение. Национальный характер.
6. Основные особенности русского коммуникативного поведения.

Практико-ориентированные задания

Могут быть выполнены в виде письменных /(контрольных) работ

Задание 1. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Познакомьте своего руководителя:

1) с прибывшим иностранным партнером;
2) с клиентом вашей фирмы.

Задание 2. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Ваш партнер по деловому общению неоправданно выбирает Ты-общение. Как вы будете себя вести? Какими этикетными формулами вы можете подчеркнуть дистанцию официального общения?

Задание 3 Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Какие формулы речевого этикета вы используете, чтобы обратиться:

1) к пожилому человеку, чтобы узнать, который час;
2) к секретарю директора, чтобы узнать решение по вашему заявлению;
3) к милиционеру, чтобы узнать, как проехать на выставку

Задание 4. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

- Какое обращение вы выберете в начале презентационной речи, если знаете, что гостями церемонии являются бизнесмены, политики, журналисты?
- Какое обращение уместно, когда вы обращаетесь к своим подчиненным?
- Как обратиться к секретарю в приемной директора?
- Как вы обратитесь к швейцару или официанту?

Задание 5 Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Составьте для себя визитную карточку. Познакомьтесь с деловым партнером, используя визитную карточку.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Психологические игры (по Э.Берну) как способ деструктивного общения»
1.1 Перечислите основные признаки психологических игр
1.2. Перечислите основные виды психологических игр в бизнесе
1.3. Какие результаты получают игроки
1.4. Как нейтрализовать психологические игры и игроков в общении
2. Конструктивный и деструктивный конфликты»
2.1 Основные отличия видов конфликтов
2.2 Цикличность конфликтов
2.3 Техника ведения конструктивного конфликта
2.4 Примеры конструктивных конфликтов

Практико-ориентированные задания

Могут быть выполнены в виде письменных /(контрольных) работ

Задание 1 Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Эвфемизмы – мягкие эквиваленты достаточно резких слов или выражений, которые предпочтительно завуалировать, например, вместо «он умер» – «он ушел из жизни», «бедный» – «нуждающийся», «старый человек» – «человек преклонного возраста» и т.п. Придумайте не менее 10 слов, неприятных для партнера, и подберите к ним эвфемизмы.

Задание 2. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Назовите вежливые формы обращения с просьбой (прошу вас, будьте так любезны и т.п.), затем вежливые формы отказа (к сожалению, не смогу вам помочь; это не в моих силах и т.п.)

Вспомните о предпочтительности в определенных ситуациях просьбы в сослагательном наклонении *(хотелось бы*), ответа по формуле *да, но*… .

Найдите формулы просьбы и отказа, уместные в общении с коллегой, с вышестоящим лицом, с клиентом фирмы.

Задание 3. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Вспомните, когда вам последний раз приходилось видеть человека с необычной внешностью или необычным поведением. Что вы при этом испытывали и как объяснили для себя внешность и поведение незнакомца? Что сказали ваши друзья по этому поводу? Объясните вашу реакцию.

Задание 4. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Опишите, как влияют на восприятие факторы культуры.

Задание 5. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Проведите эксперимент. Познакомьте своих друзей с новым для них человеком. Одним представьте новичка душой компании, открытым в общении человеком. Другим расскажите о нем как о скромном человеке, которого нужно побуждать к общению. Обратите внимание на ход дальнейшей коммуникации. Как вы это можете объяснить?

Задание 6. Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Насколько важен контекст общения в русской культуре? Приведите примеры.

Управленческие ситуации для переговоров

Осуществление деловых коммуникаций на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном общении

Ситуация 1.

Вы видите, что на переговорах Ваш партнер намеренно искажает факты. Как Вы поступите в этом случае?

Ситуация 2.

Вы ведете переговоры. Ваш партнер утверждает нечто, безусловно, ошибочное, с Вашей точки зрения, и неприемлемое для решения данной проблемы. Вам необходимо переубедить его.

Ситуация 3.

На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки опроса на практическом занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно

соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

.Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практических (практико-ориентированных) заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

УК ОС-4	способен осуществлять коммуникацию, в том числе деловую, в устной и письменной формах на государственном и иностранном (ых) языках	УК ОС-4.1	способность осуществлять деловые коммуникации на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-4.1 способность осуществлять деловые коммуникации на государственном и иностранном языке в сфере профессиональной деятельности без искажения смысла при устном и письменном общении	Использует базовые понятия, литературные нормы и стили государственного языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на государственном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в сфере управления персоналом	Использованы базовые понятия, литературные нормы и стили государственного языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Свободно владеет специфической лексикой, распространенной в сфере управления персоналом	Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.3.2.Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Понятие коммуникации. Типы коммуникативных потребностей общества
2. Функции коммуникации (информативная, социальная, экспрессивная, интерпретативная, прагматическая).
3. Понятие коммуникативного пространства, приемы установления контакта.
4. Деловая коммуникация. Понятие и сущность общения. Виды и формы общения.

5. Сущность понятий: «общение», «коммуникация», «деловая коммуникация», «коммуникационный процесс».

6. Особенности понимания категорий коммуникация и общение. Коммуникация как базовая категория и ее интерпретация. Общение как базовая категория и его структурирование.

7. Содержание и функции делового общения. Роль профессионального общения и деловой коммуникации в деятельности менеджера.

8. Стили общения и их характеристика.

9. Структурирование коммуникативного процесса. Необходимые элементы функционирования коммуникации.

10. Вербальная коммуникация. Техника профессионального общения. Техника формирования вербального имиджа. Моральное регулирование в деловом общении.

11. Активное использование вербальных средств демонстрации статусного характера, передача информации по звеньям иерархической пирамиды.

12. Слушание в деловой коммуникации, приемы эффективного слушания.

13. Паралингвистический уровень коммуникации и его характеристика. Проксимика , такесика. Ритуальные жесты.

14. Общение и межличностное восприятие. Общение как взаимодействие. Содержание и особенности межличностного восприятия. Механизмы перцепции («настройки» на другого человека).

15. Манипуляции в деловых коммуникациях: стратегии манипуляторов и манипулятивные роли.

16. Виды и формы манипуляции, способы противостояния манипуляциям.

17. Критика, ее виды и функции, позитивные установки на восприятие критики. Правила критики. Общение с трудными людьми.

18. Комплименты и контркомплименты в деловом партнерстве.

19. Перспективные стратегии и коммуникативные эффекты в деловом общении. Приемы, повышающие эффективность общения.

20. Коммуникативные барьеры. Помехи, возникающие в деловом общении.

21. Формы деловой коммуникации и их функции.

22. Виды, цели и задачи деловой беседы. Структура организации беседы.

23. Деловые совещания как одна из форм деловой коммуникации. Виды деловых совещаний (инструктивные, оперативные, проблемные) Использование дискуссии в проблемном совещании. Мозговой штурм.

24. Переговоры как одна из форм деловой коммуникации. Управленческая риторика, управленческая конфликтология, форма организованного, целенаправленного взаимодействия посредством обмена мнением.

25. Телефонные переговоры, факсы, деловое письмо, электронное общение. Коммуникативная установка, ролевые установки, телефонный этикет и его типовые нарушения.

26. Пресс-конференция: подготовка и проведение. Коммуникативные приёмы и правила проведения пресс-конференций.

27. Цели и виды презентации в бизнесе. Коммуникативные приёмы проведения презентаций.

28. Деловая полемика: спор, дебаты, дискуссии, прения. Позиции участников полемики и правила их поведения. Психологические принципы полемики.

29. Предмет и функции речевого этикета в деловом общении. Система русского речевого этикета.

30. Основы коммуникативной компетентности специалиста. Коммуникации в конфликтных ситуациях.

31. Имидж делового человека и его составляющие. Имидж как личная безопасность. Технология самопрезентации. Визуализация облика

32. Воздействие внешней стороны личности. Одежда как многомерная информация, оказывающая психологическое воздействие на коммуникантов.

33. Имидж делового мужчины и деловой женщины. Официальный дресс-код .

34. Формирование вербального имиджа: вербальный имидж как важнейшая составляющая имиджа бизнесмена/управляющего.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Насколько важен контекст общения в русской культуре? Приведите примеры.
2. Вы видите, что на переговорах Ваш партнер намеренно искажает факты. Как Вы поступите в этом случае?
3. Вы ведете переговоры. Ваш партнер утверждает нечто, безусловно, ошибочное, с Вашей точки зрения, и неприемлемое для решения данной проблемы. Вам необходимо переубедить его.
4. На переговорах вместо того, чтобы выдвигать конкретные предложения, оппонент ссылается на Ваши прежние промахи, имевшие место несколько месяцев назад. Как Вы поступите в этом случае?
5. Опровергните и или согласитесь с формулировками. Ответ аргументируйте.

Молчание - одна из форм коммуникации.

Начальству («на верх) следует сообщать только позитивную информацию. Недостатки руководитель знает сам.

Чем больше разной информации - тем лучше: менеджер должен знать все.

Ежедневные «летучки» только отнимают время.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Индикатор оценивания	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Осуществление делового общения и навыков публичных выступлений, ведение переговоров, совещаний Ориентирование в деловых ситуациях, возникающих в ходе делового общения, подготовки и проведения деловых совещаний и публичных выступлений Использует базовые понятия, литературные нормы и стили государственного языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на государственном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в сфере управления персоналом	Студент самостоятельно ориентируется в деловых ситуациях, возникающих в ходе делового общения, подготовки и проведения деловых совещаний и публичных выступлений, использует базовые понятия, литературные нормы и стили государственного языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности, планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на государственном языке, демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в сфере управления персоналом. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	зачтено
	Студент с незначительными замечаниями осуществляет деловое общение, демонстрирует навыки публичных выступлений, участия в подготовке и ведения переговоров и совещаний; ориентируется в деловых ситуациях, возникающих в ходе делового общения, подготовки и проведения деловых совещаний и публичных выступлений; применяет принципы и методы организации деловых коммуникаций, основных форм делового общения, норм делового разговора, норм общения, вербальных коммуникаций; анализирует коммуникационные	зачтено

	процессы в организации и разрабатывает предложения по повышению их эффективности; проявляет готовность к созданию и поддержке взаимоотношений с деловыми партнерами на основе использования. современных средств деловой коммуникации. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенций	
	Студент с ошибками осуществляет деловое общение, демонстрирует навыки публичных выступлений, участия в подготовке и ведения переговоров и совещаний; ориентируется в деловых ситуациях, возникающих в ходе делового общения, подготовки и проведения деловых совещаний и публичных выступлений; применяет принципы и методы организации деловых коммуникаций, основных форм делового общения, норм делового разговора, норм общения, вербальных коммуникаций; анализирует коммуникационные процессы в организации и разрабатывает предложения по повышению их эффективности; проявляет готовность к созданию и поддержке взаимоотношений с деловыми партнерами на основе использования. Достигнут пороговый уровень формирования компетенций.	зачтено
	Студент не в состоянии осуществлять деловое общение, демонстрировать навыки публичных выступлений, участия в подготовке и ведения переговоров и совещаний; ориентироваться в деловых ситуациях, возникающих в ходе делового общения, подготовки и проведения деловых совещаний и публичных выступлений; применять принципы и методы организации деловых коммуникаций, основных форм делового общения, норм делового разговора, норм общения, вербальных коммуникаций; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; проявлять готовность к созданию и поддержке взаимоотношений с деловыми партнерами на основе использования. . Компетенции не сформированы.	Не зачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Он проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для экзамена.

1 вопрос. Технические средства информирования, обслуживания и демонстрации в деловой коммуникации.

2 вопрос. Всякий раз, когда вы ведете серьезный разговор с одной из ваших подчиненных: критикуете ее работу и спрашиваете, почему она так поступает, сотрудник отделывается молчанием. Вам это неприятно, вы не знаете толком, с чем связано ее молчание, воспринимает она критику или нет, вы расстраиваетесь и злитесь. Что же можно предпринять, чтобы изменить ситуацию?

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Деловые коммуникации» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и

самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «Деловые коммуникации» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы),

заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Определение понятия «общение». Характеристика и содержание общения.
2. Структура и средства общения. Механизмы воздействия в процессе общения.
3. Перцептивная сторона общения: первое впечатление; длительное общение; наши поступки в общении; самоподача в общении.
4. Коммуникативная сторона общения. Интерактивная сторона общения. Стили общения.

5.Роль и место деловых коммуникаций в деятельности организации. Значение деловых коммуникаций для общения внутри организации.

6.Основные аспекты внутрикорпоративных деловых коммуникаций.

7. Деловые коммуникации при построении взаимоотношений с бизнес-средой и обществом.

8. Современные направления в исследовании невербального поведения.

9. Применение невербальных подсистем в деловой коммуникации.

10 Различия женской и мужской невербальной коммуникации.

11. Пространственная подсистема (межличностное пространство).

12. Оптико-кинетическая подсистема: взгляд, внешний вид собеседника, мимика (выражение лица), пантомимика (позы и жесты).

13. Паралингвистическая (вокальные качества голоса, его диапазон, тональность, тембр) и экстралингвистическая (темп речи, паузы, смех) подсистемы.

14. Характеристика невербального поведения в различных культурах.

15. Примеры применения знаний психологических особенностей деловых партнеров в процессе проведения деловой беседы, деловых переговоров

16. Проведение совещаний и собраний в конкретных компаниях

17.Национальные особенности проведения коммуникационных мероприятий (бесед, совещаний, переговоров)

18. Современные тенденции в сфере публичных выступлений

19. Примеры проведения эффективных презентаций

20.Понятие речевого этикета.

21Практики русского речевого этикета.

22.Национальные особенности русского речевого этикета.

23.Понятие делового имиджа. Имидж работника: специфика профессии. Составляющие его элементы.

24.Формирование вербального имиджа. Грамотная речь как элемент культуры специалиста.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. *Ратников, В. П.* Деловые коммуникации : учебник для вузов / В. П. Ратников ; ответственный редактор В. П. Ратников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 459 с. — ISBN 978-5-534-15744-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509587 (дата обращения: 10.09.2024).

2. *Жернакова, М. Б.* Деловые коммуникации : учебник и практикум для вузов / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00331-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488972 (дата обращения: 10.09.2024).

3. *Спивак, В. А.* Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 460 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15321-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488401 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. *Колышкина, Т. Б.* Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для вузов / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 145 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14216-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491349 (дата обращения: 10.09.2024).

2. *Коноваленко, М. Ю.* Деловые коммуникации : учебник и практикум для вузов / М. Ю. Коноваленко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 466 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11058-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488946 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Войтик, Н. В. Речевая коммуникация : учебное пособие для вузов / Н. В. Войтик. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 125 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09922-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/491925 (дата обращения: 10.09.2024).

4. Дзялошинский, И. М. Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для бакалавров / И. М. Дзялошинский, М. А. Пильгун. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 433 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3044-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/497799 (дата обращения: 10.09.2024).

5. *Корягина, Н. А.* Самопрезентация и убеждающая коммуникация : учебник и практикум для вузов / Н. А. Корягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 225 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11562-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494962 (дата обращения: 10.09.2024).

6.3. Нормативные правовые документы

Отсутствуют

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

6.5. Иные источники

отсутствуют

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук, доцент кафедры
государственного управления и права Крахмалов А.Н.

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

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 6
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 50
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 53
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 53
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…… 54
   6.3. Нормативно правовые документы…… 54
   6.4. Интернет-ресурсы 54
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 54

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

1.1. Дисциплина Б1.В.03 «Организация работы службы управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.2.1	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в рамках организации работы службы управления персоналом
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.2.1	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала в рамках организации работы службы управления персоналом
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.3.1	Демонстрирует способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку в рамках работы службы управления персоналом
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.1.1	Демонстрирует способность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках работы службы управления персоналом

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

Деятельность по обеспечению персоналом: - сбор информации о потребностях организации в персонале; - поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; - администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.2.1	**на уровне знаний:** структура организации и вакантные должности (профессии, специальности; порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)
		на уровне умений: собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; консультировать по вопросам привлечения персонала; организовывать и проводить конкурсы,.
		на **уровне навыков:** формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); проведение собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
Деятельность по оценке и аттестации персонала: - организация и проведение оценки персонала; - организация и проведение аттестации персонала; - администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.2.1	**на уровне знаний**: технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций; технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик; порядок и технология проведения аттестации
		на уровне умений: определять параметры и критерии оценки персонала; определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала; выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации; определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала; систематизировать, обобщать и анализировать результаты оценки персонала; обеспечивать обратную связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством; разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки; определять параметры и критерии аттестации персонала
		на уровне навыков: анализ структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации;

		определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала; проведение оценки персонала в соответствии с планами организации; консультирование персонала по вопросам оценки; разработка проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала; подготовка предложений о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации
Деятельность по развитию персонала: - организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; - организация обучения персонала; - организация адаптации и стажировки персонала; - администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.3.1	**на уровне знаний:** методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ; методы адаптации и стажировки; порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок
		на уровне умений: определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала; определять критерии формирования кадрового резерва организации; применять технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры; анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; определять группы персонала для стажировки и адаптации.
		на уровне навыков: подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала; разработка планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала; анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; разработка планов адаптации, стажировки персонала; подготовка предложений по совершенствованию системы адаптации, стажировки персонала**.**
Деятельность по организации труда и оплаты труда персонала: - организация труда персонала; - организация оплаты труда персонала; - администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.1.1	**на уровне знаний:** тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих;
		на уровне умений: внедрять методы рациональной организации и оплаты труда; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом. Разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации
		на уровне навыков: анализ успешных корпоративных практик по организации и оплате труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины: **8 з.е.:** (288 часа - в академических часах / 216 часов - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем

запланировано в академических часах – 58 / в астрономических часах – 43,5; на самостоятельную работу: в академических часах – 190, в астрономических часах– 142,5.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 30 / в астрономических часах – 22,5; на самостоятельную работу: в академических часах – 245, в астрономических часах– 183,75.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.04 «Организация работы службы управления персоналом»** относиться к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.04 «Организация работы службы управления персоналом»** изучается **на очно-заочной форме обучения** - на 2 курсе, 3 семестре и на 2 курсе, 4 семестр.

Дисциплина **Б1.В.04 «Организация работы службы управления персоналом»** изучается **на заочной форме обучения** - на 2 курсе, 3 семестре и на 2 курсе, 4 семестр.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин как обязательной, так и части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.В.01 Психология труда, Б1.В.05 Маркетинг-персонала.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет, экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Персонал как объект управления кадровой службы организации	31	2	-	2	2	25	Д,О,Т,КЗ,ИЗ
2	Система управления персоналом организации	31	2	-	2	2	25	Д,О,Т,КЗ,ИЗ
3	Служба управления персоналом и организация ее работы	30	4	-	4	2	20	Д,О,Т,КЗ
4	Правовое и нормативно-методическое обеспечение работы кадровой службы	30	4		4	2	20	Д,О,Т,КЗ
5	Стратегическое управление персоналом организации	16	2		2	2	12	Д,О,Т,КЗ,ИЗ
	Промежуточная аттестация	**4**		**-**	**-**	**4**		**зачет**
	Всего академических часах	**144**	**14**		**14**	**14**	**102**	
	Всего астрономических часах	**108**	**10,5**		**10,5**	**10,5**	**76,5**	
6	Подбор и отбор персонала	20	2	-	2	2	14	Д,О,Т,КЗ,ДИ,ИЗ
7	Трудовая адаптация и	20	2	-	2	2	14	Д,О,Т,КЗ,ТР,ИЗ

№ 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		
	профессиональное развитие персонала организации							
8	Управление деловой карьерой персонала и кадровый резерв. Высвобождение персонала	24	4	-	4	2	14	Д,О,КЗ,ИЗ
9	Технологии мотивации персонала и формирования команды в организации	24	4	-	4	2	14	Д,О,КЗ,ТР
10	Аудит и оценка персонала. Оценка эффективности управления персоналом	18	2	-	2	2	12	Д,О,КЗ,ИЗ
	Текущая консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**36**		**-**	**-**	**36**	**-**	**Экзамен, контрольная работа**
	Всего академических часах	**144**	**14**	**-**	**14**	**48**	**68**	
	Всего астрономических часах	**108**	**10,5**		**10,5**	**36**	**51**	
	Итого: в академических часах	**288**	**28**		**28**	**62**	**170**	
	Итого: в астрономических часах	**216**	**21**		**21**	**46,5**	**127,5**	

Примечание:

*формы текущего контроля успеваемости: *опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), тренинг (ТР), деловая игра (ДИ)*.

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Персонал как объект управления кадровой службы организации	29	2	-	-	2	25	ИЗ
2	Система управления персоналом организации	29	-	-	2	2	25	Т,КЗ,ИЗ
3	Служба управления персоналом и организация ее работы	26	2	-	2	2	20	Д,О,Т,КЗ
4	Правовое и нормативно-методическое обеспечение работы кадровой службы	26	2		2	2	20	Д,О,Т,КЗ
5	Стратегическое управление персоналом организации	30	-		2	2	26	Т,КЗ,ИЗ
	Промежуточная аттестация	**4**		**-**	**-**	**4**		**зачет**
	Всего академических часах	**144**	**6**		**8**	**14**	**116**	

№ 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		
	Всего астрономических часах	**108**	**4,5**		**6**	**10,5**	**87**	
6	Подбор и отбор персонала	28	2	-	2	2	22	Д,О,Т,КЗ,ДИ,ИЗ
7	Трудовая адаптация и профессиональное развитие персонала организации	28	2	-	2	2	22	Д,О,Т,КЗ,ТР,ИЗ
8	Управление деловой карьерой персонала и кадровый резерв. Высвобождение персонала	26	2	-	-	2	22	Д,О,КЗ,ИЗ
9	Технологии мотивации персонала и формирования команды в организации	28	-	-	2	2	22	Д,О,КЗ,ТР
10	Аудит и оценка персонала. Оценка эффективности управления персоналом	25	-	-	2	2	21	Д,О,КЗ,ИЗ
	Текущая консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	**-**	**Экзамен, контрольная работа**
	Всего академических часах	**144**	**6**		**8**	**21**	**109**	
	Всего астрономических часах	**108**	**4,5**		**6**	**15,75**	**81,75**	
	Итого: в академических часах	**288**	**12**		**16**	**35**	**225**	
	Итого: в астрономических часах	**216**	**9**		**12**	**26,225**	**168,75**	

Примечание:

*формы текущего контроля успеваемости: *опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), тренинг (ТР), деловая игра (ДИ).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Персонал как объект управления кадровой службы организации

Сущность персонала организации. Структура персонала организации. Кадры организации. Служащие в организации. Рабочие в организации. Субъекты и объекты управления персоналом организации. Технологии управления персоналом.

Механизм управления персоналом. Цели и задачи управления персоналом. Принципы управления персоналом. Принципы формированию системы управления персоналом. Принципы развития системы управления персоналом. Система методов управления персоналом. Административные методы управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Социально-психологические методы управления персоналом. Технологии кадровой работы в организации.

Концепции управления персоналом. Концепция использования трудовых ресурсов. Концепция управления персоналом. Концепция управления человеческими ресурсами. Концепция управления человеком. Человеческий капитал.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Содержание системы управления персоналом организации. Кадровая служба как субъект управления персоналом в организации. История и значение служб управления персоналом в организации. Основные направления работы кадровой службы. Кадровая работа в стратегическом периоде. Кадровая работа в среднесрочном периоде. Кадровая работа в краткосрочном периоде. Эффективность работы кадровых служб.

Организационная структура службы управления персоналом. Полномочия кадровой службы в организации. Варианты структурного положения кадровой службы в организации. Организационное построение кадровой службы. Методы проектирования кадровой службы. Нормативно - функциональный метод. Экспертно-аналитический метод. Метод организационного моделирования. Функционально-технологический метод. Метод структуризации целей.

Подсистемы системы управления персоналом организации. Кадровое и документационное обеспечение системы управления персоналом организации. Информационное обеспечение системы управления персоналом организации. Техническое обеспечение системы управления персоналом организации. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом организации. Правовое обеспечение системы управления персоналом организации.

Тема 3. Служба управления персоналом и организация ее работы

Основные направления деятельности и структура кадровой службы. Обязанности кадровой службы. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Требования, предъявляемые к работникам кадровых служб. Профессиональный стандарт специалист по кадрам «Специалист по управлению персоналом». Квалификационные требования, предъявляемые к должностям специалистов по управлению персоналом.

Тема 4. Правовое и нормативно-методическое обеспечение работы кадровой службы

Законодательные акты и их роль в правовом обеспечении управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом.

Функции правового обеспечения системы управления персоналом. Трудовой договор. Трудовая книжка.

Локальные нормативные акты и их роль в правовом обеспечении управления персоналом. Штатное расписание. Правила внутреннего трудового распорядка. Документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников. Правила и инструкции по охране труда. Коллективный договор.

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации

Кадровая политика организации. Цель и задачи кадровой политики. Объекты кадровой политики. Элементы кадровой политики. Основные функции кадровой политики. Принципы осуществления кадровой политики. Виды кадровой политики. Пассивная кадровая политика. Реактивная кадровая политика.

Превентивная кадровая политика. Активная (рациональная) кадровая политика. Авантюристичная кадровая политика. Открытая и закрытая типы кадровой политики.

Стратегическое управление персоналом организации. Цель и задачи стратегического управления персоналом. Виды кадровых стратегий. Стратегия лидерства в низких издержках. Стратегии дифференциации. Стратегия фокусирования. Стратегия сокращения. Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом. Предпринимательская стратегия организации и управление персоналом. Стратегия

динамического роста и управление персоналом. Стратегия прибыльности и управление персоналом. Стратегия ликвидации и управление персоналом. Стратегия резкого изменения курса и управление персоналом.

Маркетинг персонала как инструмент стратегического планирования персонала. Анализ рынка труда. Анализ кадрового потенциала организации. Изучение квалификационных требований, предъявляемых к работникам. Формирование модели профессиональных компетенций персонала. Разработка стратегии управления персоналом.

Понятие кадрового планирования персонала. Основные этапы и факторы кадрового планирования. Содержание основных направлений маркетинговой деятельности в области персонала. Определение качественных и количественных потребностей в персонале. Оценка затрат на персонал. Показатели расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал

Тема 6. Подбор и отбор персонала

Понятие и этапы процесса поиска работников в организацию. Способы занятия вакантных должностей. Внешний и внутрифирменный поиск кандидатов. Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма. Альтернативы найму: лизинг персонала, привлечение специальных фирм для выполнения отдельных видов работ, временный наем, привлечение персонала на основе договоров гражданско-правового характера (договора подряда).

Подбор персонала в организацию. Методы подбора персонала. Активные методы подбора персонала: биржи труда, рекрутинговые агентства, «охота за головами», выпускники учебных заведений, должностные уведомления и конкурсы вакансий, рекомендации от работников организации, выдвижения и переводы, привлечение бывших работников организации. Пассивные методы подбора персонала: средства массовой информации, интернет, люди, самостоятельно зашедшие в поисках работы.

Организация и содержание процесса отбора персонала. Этапы отбора. Понятие первичного и вторичного отбора. Цели первичного отбора. Цели вторичного отбора. Методы отбора персонала. Традиционные методы отбора персонала. Собеседование. Виды, этапы собеседования. Вопросы, задаваемые в ходе собеседования, их назначение. Анализ анкет, резюме, характеристик, автобиографий. Тестирование. Нетрадиционные методы отбора персонала: графологические методы, астрологические методы, метод стрессового интервью, методы соционики, метод brain-storming. Причины отказа в работе.

Тема 7. Трудовая адаптация и профессиональное развитие персонала организации

Адаптация как приспособление к изменениям. Виды адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Организационная адаптация.Профессиональная адаптация. Факторы профессиональной адаптации. Психофизиологическая адаптация.Социально-психологическая адаптация. Социально-экономическая адаптация.

Этапы процесса адаптации. Ознакомительный этап адаптации. Знакомство с организацией – ориентация. Этап вхождения. Интеграционный этап адаптации. Факторы рганизационной адаптации. Проблемы адаптации сотрудников.

Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.

Роль и значение профессиональной подготовки персонала в современных организациях. Профессиональное развитие. Фазы профессионального развития: оптант, адепт, адаптант, интернал, мастер, авторитет.

Цели обучения персонала. Виды профессионального обучения персонала: индивидуальная, групповая и курсовая подготовка. Формы обучения персонала: ученичество, наставничество, инструктаж, стажировка, ротация, ассистирование,

объединенное руководство, дублирование.Коучинг (тренерство, наставничество) как форма обучения. Обучение без отрыва от производства. Обучение с отрывом от производства проводится вне рабочего места. Обучения на рабочем месте.

Подготовка новых работников.Переподготовка (переобучение).Повышение квалификации.Коэффициент повышения квалификации. Обучение работников вторым (смежным) профессиям. Стили обучения персонала: лекционный, коммуникативно-обучающий, экспериментально-обучающий, обучающий действиям. Методы обучения персонала.

Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.

Тема 8. Управление деловой карьерой персонала и кадровый резерв. Высвобождение персонала.

Карьера как комплексная технология развития персонала. Внутрифирменное продвижение работников. Карьера работников в течение трудовой жизни. Взаимосвязь между типом личности и выбором рода занятий.

Понятие и этапы карьеры. Классификация карьеры. Вертикальная, горизонтальная и центростремительная виды карьеры. Управление карьерой персонала. Карьера и служебное продвижение: общее и особенное. Этапы планирования карьеры в организации.

Понятие и сущность кадрового резерва. Место кадрового резерва в системе работы с кадрами. Типологии кадрового резерва. Работа с кадровым резервом. Принципы формирования кадрового резерва. Программы подготовки резервистов.

Проблемы работы с кадровым резервом. Технологии работы с кадровым резервом в органах государственной власти и местного самоуправления.

Высвобождение и увольнение персонала. Причины высвобождения персонала. Формы и методы работы кадровых служб в процессе высвобождения персонала. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплесмент; гибкое пенсионирование.

Тема 9. Технологии мотивации персонала и формирования команды в организации

Коммуникации в организации. Типы и виды коммуникаций и их роль в системе управления персоналом. Основные методы повышения эффективности структурных коммуникаций. Рациональная организация коммуникативных потоков.

Мотивация труда как фактор результативности труда. Система стимулирования трудовой активности. Современные концепции мотивации персонала. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Комплексная система мотивации персонала, ее инструментарий. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.

Командный подход в управлении персоналом. Понятие команды, типы команд. Социально-психологическая структура команды. Основные характеристики ключевых областей проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения. Этапы жизненного цикла команды. Управление деятельностью команды. Оценка эффективности работы в команде. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы команды. Team-building, team-working. Проблемы управления коллективом.

Тема 10. Аудит и оценка персонала. Оценка эффективности управления персоналом

Аудит персонала как система оценки кадрового потенциала организации. Объект аудита. Цели, задачи и направления аудита персонала. Виды аудита персонала. Этапы и

методы проведения аудита персонала. Анализ численного и качественного состава персонала. Аудит найма работников. Аудит увольнений.

Понятие и цели оценки персонала. Задачи оценки персонала. Система оценки результатов труда персонала. Этапы оценки персонала. Комплексный характер оценочной процедуры. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки. Факторы, влияющие на оценку персонала.

Критерии оценки персонала. Классификация критериев оценки. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки. Методы оценки персонала. Количественные и качественные методы оценки. Квалиметрическая оценка персонала. Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центры оценки персонала; дистанционная оценка персонала.

Аттестация персонала. Понятие, цели и виды аттестации *персонала.* Методы и этапы проведения аттестации *персонала.*

Оценка эффективности труда персонала. Методы оценки эффективности труда персонала. Оценка деятельности подразделений управления персоналом. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологий управления персоналом. Порядок расчёта экономической и социальной эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом. Оценка экономической эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом. Оценка социальной эффективности совершенствования системы и технологий управления персоналом.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ОД.3. «Организация работы службы управления персоналом» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение (Д), кейс-задача (КЗ), тренинг (ТР), деловая игра (ДИ).
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальные задания.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен, зачет проводятся в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по темам:

Тема 1. Персонал как объект управления кадровой службы организации

Темы для докладов, сообщений:
1.Сущность персонала организации. Структура персонала организации.
2.Цель и технологии управления персоналом.
3. Методы управления персоналом организации.
4.Концепции управления персоналом.
5.Компетентностный подход в управлении персоналом.

Вопросы для обсуждения:
1.Сущность и роль труда в организации.

2.История развития труда и профессиональные революции.

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Под категорией "кадры организации" следует понимать:

а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

2. Безработные - это:

а - трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней;

б - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе;

в - лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях.

3. Что следует понимать под категорией "персонал"?

а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;

б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

4. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):

а - степень реализации организационной цели;

б - уровень эффективности труда;

в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.

5. Причинами сегментации персонала на "ядро" и "периферию" на предприятии (в организации) являются (при необходимости указать несколько):

а - различия в уровне экономической эффективности труда;

б - различия в уровне социальной эффективности труда;

в - финансовое положение предприятия;

г - воля руководства предприятия.

6. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению (при необходимости указать несколько):

а - занятое население;

б - безработные;

в - трудоспособное население;

г - трудовые ресурсы;

д - ищущие работу;

е - граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

7. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):

а - работающие по найму;

б - имеющие оплачиваемую работу (службу);

в - лица в местах лишения свободы;

г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;

д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность,

ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;

к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;

л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

8. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):

а - работающие по найму;

б - имеющие оплачиваемую работу (службу);

в - лица в местах лишения свободы;

г - самостоятельно обеспечивающие себя работой;

д - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

е - избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность,

ж - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

з - проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел;

и - трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;

к - трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях;

л - работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

9. Характеристиками "ядра" персонала являются (при необходимости указать несколько):

а - защищенность рабочего места от влияния рынка;

б - гарантия занятости на длительную перспективу;

в - неудобные дни и часы работы;

г - стопроцентная оплата больничных листов и отпусков,

д - негарантированное пенсионное обеспечение;

е - гарантированное обучение и переквалификация за счет работодателя.

Практические кейс-задачи:

Задача 1. Анализ российского подхода к управлению персоналом. Оцените особенности японского и американского подходов к управлению персоналом организации, приведенных в таблице 1. Определите по каждому критерию специфику российского подхода к управлению персоналом и обоснуйте свой выбор.

Таблица 1.

Модели управления персоналом в японских и американских промышленных компаниях

Характеристики систем управления организацией	**Японские компании**	**Американские компании**	**Российские компании**
Прием на работу	На условиях пожизненного найма	На контрактных условиях	
Требования к поступающим на работу	Соответствие профессиональной подготовки требованиям вакантной должности	То же самое с учетом результатов индивидуального тестирования	
Тип мышления	У всех работников сходный тип мышления вследствие однородной национальной основы	Тип мышления различен вследствие многообразия этнических особенностей работников	
Доверие к руководству компании	Поступление на работу автоматически означает доверие к ее руководству	Автоматическое доверие руководству компании отсутствует	
Социальная модель подчинения	Подчинение начальнику основано на взаимном согласии между ним и подчиненным	Вынужденное подчинение начальнику, т.к. оппозиция подчиненного влечет за собой его увольнение	
Отношение администрации компании к идеям и предложениям работников	Идеи и предложения работников принимаются администрацией во внимание	Приоритетным требованием к работникам со стороны администрации является строгое следование служебным инструкциям, отклонение от которых может явиться причиной их увольнения	
Отношение одних работников к функциям других работников	Уважительное отношение к функциям других работников	Безразличное отношение к функциям других работников	
Жизненная	Личные интересы работников	Придается большое значение	

Философия	не противоречат интересам компании	сохранению собственной независимости и соблюдению собственных интересов	
Классовое сознание работников	Классовое сознание работников не имеет четкого выражения	Классовое сознание работников четко выражено	
Статус работников	Статус работников формируется по принципу «все сидят в одной лодке»	Статус работников неустойчив, их часто увольняют, аналогично тому, как списывают устаревшее оборудование	
Человеческие взаимоотношения	Отношения с другими работниками имеют большое значение	Отношениям с коллегами придается большое значение, но индивидуалистические мотивы в поведении преобладают	
Текучесть кадров	Низкая	Высокая	
Повышение производственной квалификации работников	Вопросы повышения производственной квалификации решаются руководством компании. Работники стремятся повышать квалификацию за счет компании. Результаты повышения квалификации, как правило, положительны. Уровень заработной платы зависит в большей степени от рабочего стажа	Повышение квалификации за счет компании рассматривается как премия. Работники повышают производственную квалификацию, используя собственные возможности. Отсутствует планомерный подход к повышению квалификации и обоснованию сроков проведения учебного цикла. Уровень заработной платы зависит от уровня квалификации. Тем не менее, после завершения учебного цикла работники часто увольняются	
Личная ответственность работников	Личная ответственность работников не определена жесткими должностными инструкциями. Во многих случаях обязанности различных работников частично совпадают. В этих условиях жесткое управление неэффективно	Личная ответственность работников определена жесткими должностными инструкциями. В этих условиях система жесткого управления эффективна	
Доверие между руководством и персоналом кампании	Доверие между руководством и персоналом компании основано на принципе коллективной ответственности	Доверие между руководством и персоналом компании часто отсутствует. И управляющие, и рабочие думают прежде всего о собственных интересах.	
Вера в стабильное существование компании	Существует	Отсутствует, т.к. даже рентабельные фирмы могут быть проданы ради прибыли	
Страх потери работы	Фактически отсутствует	Постоянно существует страх потери работы и беспокойство за судьбу компании	
Стиль принятия управленческих решений	Допустимы небольшие отклонения от логики при принятии управленческих решений и импровизация в действиях	Все процессы управления основаны на логике. Импровизация в действиях вне рамок логики управления недопустима. Необоснованные действия не предпринимаются	

Задача 2. Один из подчиненных вам руководителей плохо обращается с персоналом: он груб, не чуток к людям, постоянно обижает их, заносчив, высокомерен. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель — хороший специалист, досконально знает свое дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчиненным.

Задание. Какое решение следует принять?

Задача 3. Вас недавно выбрали руководителем трудового коллектива, в котором вы несколько лет работали рядовым сотрудником. На 8 часов 15 минут вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут.

Подчиненный же пришел вовремя и ждет вас.

Ваши действия:

- Независимо от своего опоздания сразу же потребуете объяснений об опозданиях на работу.
- Извинитесь перед подчиненным и затем начнете беседу с ним.
- Поздороваетесь, объясните причину своего опоздания и спросите его: «Как вы думаете, чего можно ожидать от руководителя, который так же часто опаздывает, как и вы?»
- Заботясь об интересах дела, отмените беседу и перенесете ее на другое время. Поясните свой выбор.

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Задание для конспектирования:

1. Проанализируйте особенности механизма управления персоналом на примере любой выбранной организации. Особое внимание необходимо обратить на содержание целей, задач, методов и технологий управления персоналом.

Тема 2. Система управления персоналом организации

Темы для докладов, сообщений:

1.Кадровая служба как субъект управления персоналом в организации.

2.Организационная структура службы управления персоналом. Методы проектирования кадровой службы.

3.Подсистемы системы управления персоналом организации: кадровое, документационное, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое обеспечение системы управления персоналом организации.

Вопросы для обсуждения:

1.Основные направления работы кадровой службы.

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. С чем связано возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов):

а - ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б - распространением "научной организации труда", развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в - ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:

а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;

б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;

в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;

г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

3. Принцип обусловленности функций управления персоналом целями производства подразумевает, что:

а - функции управления персоналом, ориентированные на развитие производства, опережают функции, направленные на обеспечение функционирования производства;

б - функции управления персоналом формируются и изменяются не произвольно, а в соответствии с целями производства;

в - необходима многовариантная проработка предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства.

4. Принцип комплексности подразумевает:

а - многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства;

б - учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом;

в - ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.

5. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

а - метод аналогий;

б - метод структуризации целей;

в - морфологический анализ.

6. Какой метод в области совершенствования управления персоналом получил наибольшее распространение:

а - метод аналогий;

б - метод творческих совещаний.

7. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - статистические;

г - социально-психологические;

д - стимулирования.

8. Какой метод управления персоналом отличается прямым характером воздействия:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

9. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия (при необходимости указать несколько):

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

10. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций:

а - административные;

б - экономические;

в - социально-психологические.

Практические кейс-задачи:

Практическое задание 1. «Организационное проектирование службы управления персоналом»

Учебная группа делится на подгруппы по 3-4 человека.

Каждая подгруппа получает задание: построить систему управления персоналом конкретной организации. Преподаватель совместно с подгруппами обсуждает выбранную организацию, уточняет количество и состав работников, направления деятельности организации. Обучающимся дается 1 астрономический час на подготовку проектов.

На следующем этапе происходит презентация подготовленных проектов.

На презентации особое внимание обращается на следующие аспекты:

1. Построение структуры представленной службы управления персоналом.
2. Диапазон контроля руководителя.
3. Функции, выполняемые данным структурным подразделением.
4. Расчет количества работников кадровых служб по отношению к общей численности работников предприятия.

Задача 2. Кадровое обеспечение системы управления персоналом[1]

Исходные данные

Служба управления персоналом организации включает несколько функциональных подсистем. Среднесписочная численность работников завода - 4300 человек. Состав функций для каждой подсистемы содержится в Положении о службе управления персоналом. Полезный фонд рабочего времени одного работника - 1940 ч в год. Коэффициент дополнительных затрат времени, не учтенных в плановой трудоемкости, - 1,15.

[1] Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. С. 43.

Рассчитана годовая трудоемкость функций для каждой подсистемы службы управления персоналом (чел.-ч):

управление наймом и учетом персонала - 11510

управление развитием персонала - 8230

планирование и маркетинг персонала - 13 600

управление мотивацией поведения персонала - 10 110

управление трудовыми отношениями - 5108

обеспечение нормальных условий труда - 6120

управление социальным развитием - 1380

правовое обеспечение системы управления персоналом - 2070

Постановка задачи

1. Рассчитайте плановую численность каждой подсистемы службы управления персоналом.

2. Составьте операграммы следующих управленческих процедур и определите трудоемкость операций по этим процедурам:

• отбор персонала;

• увольнение работника;

• планирование обучения персонала;

• планирование потребности в персонале.

Методические указания

Расчет плановой численности (Ч) службы управления персоналом чаще всего производится методом, учитывающим затраты времени на выполнение управленческих функций и определяется по формуле

$$Ч = Т * К / Ф_п,$$

где Т - общая трудоемкость всех управленческих функций, выполняемых в подразделении за год, чел.-ч;

К - коэффициент, учитывающий дополнительные затраты времени, не предусмотренные в общей трудоемкости всех функций (К = 1,15);

$Ф_п$ - полезный фонд рабочего времени одного работника за год или рабочее время специалиста согласно трудовому договору за год, ч.

3. Определите общую фактическую численность службы управления персоналом организации.

Фактическая численность отдельных подсистем системы управления персоналом составляет (человек):

управление наймом и учетом персонала - 8

управление развитием персонала - 3

планирование и маркетинг персонала - 9

управление мотивацией поведения персонала - 7

управление трудовыми отношениями - 3

управление социальным развитием - 8

правовое обеспечение системы управления персоналом - 1

обеспечение нормальных условий труда - 5

4. Рассчитайте долю работников службы управления персоналом в общей численности работников завода. Сравните полученный показатель со средними данными отечественных и зарубежных компаний.

5. Рассчитайте, сколько работников завода приходится на одного служащего по управлению персоналом (т.е. «норму обслуживания»). Сравните с зарубежными данными.

4. Проанализируйте, какие факторы влияют на численность работников и состав звеньев службы управления персоналом завода.

5. Сравните фактическую численность каждой подсистемы с плановой,. Разработайте мероприятия по сокращению работников в подсистемах службы управления персоналом завода либо по их дополнительному привлечению.

Методические указания

Анализ численного состава службы управления персоналом можно проводить по следующим направлениям:

а) путем сравнения доли работников этой службы конкретной организации со средними данными аналогичных отечественных и зарубежных компаний (например, по данным зарубежной литературы и оценкам специалистов, общая численность работников службы управления персоналом составляет примерно 1,0- 1,2% от общей численности персонала организации);

б) путем расчета так называемой нормы обслуживания, т.е. количества работников организации, приходящихся на одного сотрудника службы управления персоналом. Полученная величина сравнивается со средними данными на отечественных и зарубежных предприятиях. Хотя разброс данных может быть довольно значительным, поскольку на них влияет множество разнообразных факторов, можно ориентироваться на следующие средние пропорции по зарубежным странам:

• в США на каждых 100 работающих в организации приходится один работник службы управления персоналом;

• в Германии на каждых 130-150 работающих - один работник;

• во Франции на каждых 130 работающих - один работник;

• в Японии на каждых 100 работающих - 2,7 работника.

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Задача 1. «Построение системы управления персоналом»[2]

Распределите перечисленные функции по подсистемам системы управления персоналом (СУП), сформировав модель СУП. На основании полученной модели сделайте заключение о совершенстве системы управления персоналом организации.

Перечень функций службы управления персоналом:

− управление отдельными функциональными и производственными подразделениям;

− анализ кадрового потенциала;

− поддержание взаимосвязи с внешними источниками;

− организация собеседования, оценки, отбора и приема персонала;

− взаимодействие с профсоюзами;

− соблюдение требований технической безопасности и охраны труда;

− учет приема, перемещений, поощрений и увольнения персонала;

− организация рационализаторской и изобретательской деятельности, нормирование и тарификация трудового процесса;

− организация социального страхования;

− нормирование и тарификация трудового процесса − обеспечение потребности в персонале;

− использование персонала;

− разработка системы целей управления персоналом;

− определение содержания труда на рабочем месте;

− выбор путей покрытия потребности в персонале;

− профориентация и трудовая адаптация персонала;

− определение функций и оргструктуры службы управления персоналом;

− формирование системы управления персоналом;

− планирование качественной и количественной потребности в персонале;

− отбор персонала;

− производственная социализация персонала;

− стимулирование персонала;

− управление карьерой персонала;

− высвобождение персонала;

− деловая оценка персонала;

− развитие персонала;

− организация обучения персонала.

Тема 3. Служба управления персоналом и организация ее работы

Темы для докладов, сообщений:

1. Организация работы и руководство кадровой службой в организации.

2. Особенности структуры и роль **общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов в разработке** должностных инструкций для работников.

3. Основные направления работы и трудовые функции специалистов кадровых служб (профстандарт «Специалист по управлению персоналом»).

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Что следует понимать под функциональными полномочиями менеджера по персоналу?

a) возможность влиять на работников, которые подчинены другим линейным руководителям
b) возможность не выполнять определенные управленческие решения
c) право привлекать дополнительные ресурсы
d) возможность дополнительного поощрения

[2]Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. Управление персоналом организации : учебное пособие. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. С. 11.

2. Какую роль играет менеджер по персоналу, который осуществляет административный контроль за соблюдением требований законодательства:

a) специалиста по трудовым договорам (контрактам)
b) опекуна своих работников
c) архитектора кадрового потенциала
d) инструктора по кадровой работе

3. Какими могут быть полномочия инспектора кадров внутри предприятия?

a) линейными, функциональными
b) линейными, параллельными
c) прямыми, опосредствованными
d) функциональными

4. Отдел персонала предприятия не имеет права:

a) поощрять работников за высокопродуктивный труд
b) контролировать использование работников в соответствии с их профессиями, специальностями и квалификацией
c) требовать от менеджеров информацию о работе с персоналом
d) представлять по вопросам своих обязанностей предприятие в других организациях

5. Каково главное назначение отдела по персоналу?

a) увеличение нарушений технологической и производственной дисциплин на предприятии
b) своевременное обеспечение предприятия нужным количеством и качеством работников
c) наличие резерва подготовленных работников
d) увеличение текучести персонала

6. К основным функциям менеджера по персоналу в сфере стратегического и оперативного управления принадлежат:

a) помощь руководству в осуществлении кадровой политики по вопросам найма, продвижения, передвижения, освобождения, сокращения штатов
b) активное участие в разработке организационной структуры предприятия
c) предоставление помощи линейным и функциональным руководителям в работе с персоналом с целью достижения наиболее эффективных результатов
d) формирование кадровой политики предприятия

7. Что понимают под документом, который представляет из себя утвержденный в установленном порядке систематизированный перечень дел, которые используются в делопроизводстве отдела, и в котором обязательно указываются сроки хранения документов?

a) номенклатура дел
b) личное дело
c) должностная инструкция
d) правила внутреннего трудового распорядка

8. Какой документ комплектуется из таких составляющих: приложение к личному листку по учету кадров, автобиография, копия документов об образовании и др.?

a) личное дело
b) личная карточка
c) должностная инструкция
d) правила внутреннего трудового распорядка

9. Структура кадровой службы зависит от:

a) масштабов деятельности предприятия и сложности его организационной структуры
b) стратегии работы с персоналом
c) тактики работы с персоналом
d) нет верного ответа

10. К функциям кадровой службы предприятия принадлежат:

a) определение потребности в кадрах, планирование кадрового обеспечения и движения кадров; организация подбора персонала; улучшение условий работы и решение социальных вопросов
b) исследование и анализ деловых, профессиональных и личных качеств работников предприятия; организация делопроизводства относительно работы с персоналом; оценка и аттестация персонала предприятия
c) организация учебы и повышение квалификации персонала; формирование кадрового резерва, подготовка руководящих кадров и управление продвижением по службе; развитие мотивации, карьеры работников

Практические кейс-задачи:

Задача 1. На основании представленных в таблице 1 трудовых функций из профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» составьте должностные инструкции для следующих категорий работников кадровой службы:

1-специалист по делопроизводству;

2-специалист по управлению персоналом;

3-начальник кадровой службы.

Задача 2. Распределение функциональных взаимосвязей управления осуществляется в виде матрицы (Таблица 2), которая показывает, кто и в какой степени принимает участие в выполнении определенной функции управления, отдельных видов работ или какое участие принимает в разработке или реализации управленческого решения. Она также отражает объем и характер полномочий должностных лиц, участвующих в процессе управления, когда области полномочий и ответственности пересекаются. Функциональная матрица служит инструментом анализа распределения полномочий и ответственности в конкретном структурном подразделении. На основании данного анализа можно дать рекомендации по совершенствованию распределения полномочий и ответственности между участниками управленческого процесса.

Для заполнения применяются следующие условные обозначения:

О - ответственный, отвечает за проведение и конечный результат работы;

У - участвует в проведении работы;

К - контролирует получает информацию о проведении процесса (работы) и результатах.

Таблица 1.

Функции специалиста по управлению персоналом (составлено по профстандарту «Специалист по управлению персоналом»)

Обобщенные трудовые функции	**Трудовые функции**
Код A Документационное обеспечение работы с персоналом	Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу Ведение документации по учету и движению кадров Администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров
Код B Деятельность по обеспечению персоналом	Сбор информации о потребностях организации в персонале Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала Администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом
Код C Деятельность по оценке и аттестации персонала	Организация и проведение оценки персонала Организация и проведение аттестации персонала Администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала
Код D Деятельность по развитию персонала	Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала Организация обучения персонала Организация адаптации и стажировки персонала Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
Код E Деятельность по организации труда и оплаты персонала	Организация труда персонала Организация оплаты труда персонала Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда персонала
Код F Деятельность по организации корпоративной Социальной политики	Разработка корпоративной социальной политики Реализация корпоративной социальной политики Администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики
Код G Операционное управление персоналом и подразделением организации	Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения Администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения
Код H Стратегическое управление персоналом организации	Разработка системы стратегического управления персоналом организации Реализация системы стратегического управления персоналом организации Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации

Таблица 2.

Матрица ответственности отдела кадров

Наименование работы (процесса)	Должность		
	Начальник отдела кадров	Зам. начальника отдела кадров	Инспектор по кадрам
1. Планирование кадровой работы			
2. Подбор кандидатов по заявкам подразделений			
3. Ведение кадрового архива			
4. Выпуск кадровых приказов			
5. Организация подготовки и переподготовки персонала			
6. Представление организации в местных социальных, муниципальных и других органах			
7. Контроль выполнения планов работы по персоналу			
8. Управление отделом кадров			
9. Регулярное представление руководителю организации отчетности по кадрам			

Тема 4. Правовое и нормативно-методическое обеспечение работы кадровой службы

Темы для докладов, сообщений:

1. Правовое обеспечение системы управления персоналом
2. Трудовой договор и трудовая книжка: их роль в правовом регулировании кадровых процессов
3. Основные локальные нормативные акты: понятие, цели и необходимость разработки
4. Основные виды локальных нормативных актов: штатное расписание, правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и др.
5. Необязательные виды локальных нормативных актов

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Оформление Приказа о приеме на работу - это направление деятельности службы по управлению персоналом, которое обычно определяют как:
   a) Организация развития, переобучения и повышения квалификации персонала
   b) Изучение и оценка кадров
   c) Ведение кадрового документооборота
   d) Оценка персонала
2. Направление на курсы по охране труда является примером деятельности, в рамках следующего направление деятельности службы по управлению персоналом
   a) Ведение кадрового документооборота
   b) Оценка персонала
   c) Организация развития, переобучения и повышения квалификации персонала
   d) Изучение и оценка кадров
3. Личная карточка работника относится к документам:
   a) по учёту рабочего времени и расчётов с персоналом по оплате труда
   b) по учёту кадров
   c) по стимулированию
   d) по контролю дисциплины
4. Расчетно-платежная ведомость относится к документам:
   a) по учёту рабочего времени и расчётов с персоналом по оплате труда
   b) по учёту кадров
   c) по учету стимулирования
   d) по контролю дисциплины
5. Формирование программы социального развития является примером деятельности, в рамках следующего направление деятельности службы по управлению персоналом
   a) Управление расходами на персонал
   b) Изучение и оценка кадров
   c) Ведение кадрового документооборота

d) Оценка персонала

6. С должностной инструкцией работника необходимо ознакомить

a) Под подпись
b) Устно
c) выслать на почту
d) выслать на e-mail

7. Локальные нормативные акты (ЛНА) – это акты, содержащие нормы:

a) трудового права
b) гражданского права
c) административного права
d) уголовного права

8. Что из перечисленного не относится к ЛНА?

a) штатное расписание
b) график отпусков
c) трудовой договор
d) положение о коммерческой тайне

9. Согласны ли вы с утверждениями:

А. ЛНА предназначены только для внутреннего использования у конкретного работодателя.

Б. Основная цель локального нормотворчества – это регулирование процесса труда коллектива, работающего у данного работодателя

a) Верно А.
b) Верно Б
c) Верно А и Б

10. Какой ЛНА регламентирует порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора:

a) Штатное расписание
b) Правила внутреннего трудового распорядка
c) График сменности
d) Должностные инструкции

11. Документ, определяющий задачи, функции, основные обязанности и ответственность работника организации при осуществлении им служебной деятельности согласно занимаемой должности:

a) Положение о персонале
b) Должностная инструкция
c) Положение о структурном подразделении

12. Какой документ ведет отдел персонала для определения частоты изменения кадров на той или другой должности организации?

a) регистрационная карточка
b) личное дело
c) номенклатура дел
d) личная карточка

13. Каким является учетный документ, который обязательно заполняется отделом кадров на всех работников, принятых на постоянную, временную или сезонную работу, и в котором записи проводят согласно с паспортом, дипломом, трудовой книжкой и т. д.?

a) личная карточка
b) личное дело
c) должностная инструкция
d) правила внутреннего трудового распорядка

14. О каком типе документа идет речь? Какое соглашение между членами трудового коллектива и администрацией заключается один раз на год в организации?

a) коллективный договор
b) правила внутреннего трудового распорядка
c) личная карточка
d) должностная инструкция

Практические кейс-задачи:

Задача 1. Составьте штатное расписание организации, заполнив форму № Т-3.

Условия выполнения задания:

1. Возьмите в качестве примера любую организацию и ее организационную структуру и впишите в форму наименование не менее 4 структурных подразделений;

2. Возьмите на выбор из **Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов не менее 10 видов должностей (обязательно должностей служащих и рабочих);**

3. Самостоятельно определите размеры должностных окладов для каждой штатной единицы;

4. Количество штатных должностей в организации должно быть не менее 12 при условии, что обязательно должны иметься неполные штатные единицы (работа по совместительству) в количестве не менее 3 единиц.

Инструкция:

Шаг 1. Указываем реквизиты организации. Наименование должно полностью соответствовать тому, которое закреплено в учредительных документах, включая сокращенное наименование и наименование на иностранном языке. Если есть сокращенное наименование, оно в бланке указывается в скобках, следом за полным. Код организации — восемь знаков кода по Общероссийскому классификатору предприятий и организаций (ОКПО).

Шаг 2. Присваиваем номер и ставим дату. Номер документа и дата составления записываются в формате ЧЧ.ММ.ГГГГ. Прописываем период действия — указывается, сколько действителен документ и с какой даты он вступает в силу.

Шаг 3. Заполняем графы, всего их 10, но при необходимости их легко добавить.

Наименование структурного подразделения указывается без сокращения, в соответствии с классификатором подразделений, утвержденным работодателем. Если классификатора нет, то в алфавитном порядке или в порядке убывания числа сотрудников подразделения. Если от наименования подразделения зависит предоставление работникам льгот, указываем название подразделения в соответствии с отраслевыми классификаторами вредных производств и другими соответствующими документами. Код структурного подразделения в документе заполняем в соответствии с классификатором, в котором они расположены по функциональной важности. Если классификатора нет, коды допускается присвоить подразделениям, расположенным в алфавитном порядке или по иному принципу.

Важно помнить, как правильно назвать должность в штатном расписании, — должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория), квалификация указываются без сокращений в составе структурного подразделения, начиная от руководителя, заканчивая техническим исполнителем.

Количество единиц указываем по каждой должности или профессии. Если предусматривается работа по совместительству, это указывается в соответствующих долях (например 0,5; 2,75 и т. д.).

Тарифная ставка, оклад указываются в размере месячной заработной платы в зависимости от системы оплаты труда (тариф, оклад, процент от прибыли, коэффициент трудового участия и проч.). Размер оклада необходимо указывать в рублях или в процентах, коэффициентах и проч. Практика указывать зарплаты в долларах практически изжила себя. Закон о валютном регулировании прямо это запрещает, а в ТК РФ говорится об обязанности работодателя платить зарплату в рублях.

Шаг 4. Отражаем надбавки. В графах 6-8 указываются стимулирующие и компенсационные выплаты, установленные законом или по инициативе работодателя. В разделе «Всего» указывается общая сумма граф 5-8 (оклад и надбавки), умноженная на количество штатных единиц. Примечание заполняется, если информация в графах формы неоднозначна и требует пояснения.

Шаг 5. В строке «Итого» указываем общее количество штатных единиц и итогом сумму выплат по всем ставкам с учетом всех надбавок, которая составит месячный фонд заработной платы. Подписи под документом ставят кадровый руководитель и главный бухгалтер.

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1

наименование организации

Номер документа	Дата составления

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
Приказом организации от "__" _____ 20__ г. №

на период с "__" _____ 20__ г.

Штат в количестве _____ единиц

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и пр.,руб.	Надбавки, руб			Всего, руб. ((гр.5+гр.6+гр.7+гр.8) Ч гр.4)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Итого							

Руководитель организации _____ (должность) _____ (личная подпись) _____ (расшифровка подписи)

Тема 5. Стратегическое управление персоналом организации

Темы для докладов, сообщений:
1.Стратегическое управление персоналом организации.
2.Виды кадровых стратегий.
3.Взаимосвязь стратегии управления организацией и управления персоналом.
4.Маркетинг персонала как инструмент стратегического планирования персонала.
5.Разработка стратегии управления персоналом.
6.Основные этапы и факторы кадрового планирования.

Вопросы для обсуждения:
1. Цель и задачи кадровой политики.
2.Виды кадровой политики.
3.Элементы кадровой политики.

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Кадровая политика, реагирующая в последний момент на возникающие кадровые проблемы
а) пассивная;
б) реактивная;
в) рациональная;
г) активно-рациональная.
2. Совокупность правил, в соответствии с которыми ведет себя система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему – это?
а) кадровая политика;
б) требования, предъявляемые к кадровой политике;

в) факторы влияющие на кадровую политику;

г) политика организации.

3. Какое общее требование не относится к кадровой политике?

а) кадровая политика должна быть тесно увязана со стратегией развития предприятия;

б) кадровая политика должна быть достаточно гибкой;

в) кадровая политика должна быть прозрачной;

г) кадровая политика должна обеспечивать индивидуальный подход к своим работникам.

4. Вторжение предприятия в новые области производственной деятельности с целью повышения экономической устойчивости предприятия – это…

а) диверсификация;

б) концентрация;

в) вертикальная интеграция;

г) горизонтальная интеграция.

5. Какой этап не относится к этапу кадровой политики в зависимости от жизненного цикла организации?

а) формирование и динамический рост;

б) этап стабилизации;

в) этап спада или кризиса;

г) этап оптимизации.

6.Целью какого этапа кадровой политики является разработка программ, путей достижения целей кадровой работы?

а) нормирование;

б) программирование;

в) мониторинг;

г) планирование.

7. Что не относится к факторам внутренней среды?

а) цели предприятия;

б) стиль управления;

в) условия, труда;

г) поставщики.

8. Какие факторы влияют на формирование кадровой политики предприятия?

а) внешней среды;

б) ситуационные;

в) технические;

г) экономические.

9.Целью какого этапа кадровой политики является разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.?

а) нормирование;

б) программирование;

в) мониторинг;

г) планирование.

Практические кейс-задачи:

Задача 1.Разработка маркетинговой стратегии управления персоналом организации

Описание ситуации

Промышленный комбинат является градообразующим предприятием.

Акционерный капитал предприятия разделен на акции между следующими собственниками:40% акций — директор; 25% акций — комитет по управлению имуществом Н-ской области; 35% акций — партнеры и кредиторы комбината.

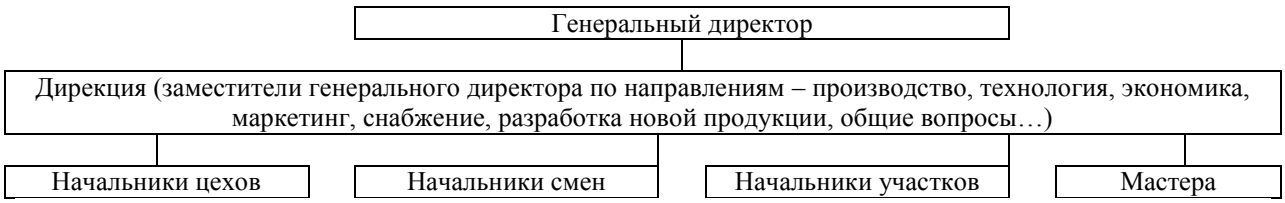
Долг предприятия за последний год вырос с 76 млн. руб. до 168 млн. руб.

Промышленный комбинат был признан несостоятельным и был назначен внешний управляющий.

В настоящий момент надежды трудового коллектива связаны с новым управляющим. Рабочие предприятия устали от бесконечных дискуссий, безденежья и безделья. Рабочие готовы работать и учиться, готовы поддержать программу реорганизации.

На заводе работает около 1200 человек (ранее работало около 5 тыс.), объем производства снизился в 15 раз. Объем заказов, как правило, неизвестен даже на один месяц вперед, предприятие работает «на склад». Управленческий персонал завода, проработавший на предприятии много лет, старше среднего возраста (50—60 лет).

Структура предприятия сохранилась почти в неизменном виде с 2000 г. Ее можно представить следующей схемой:

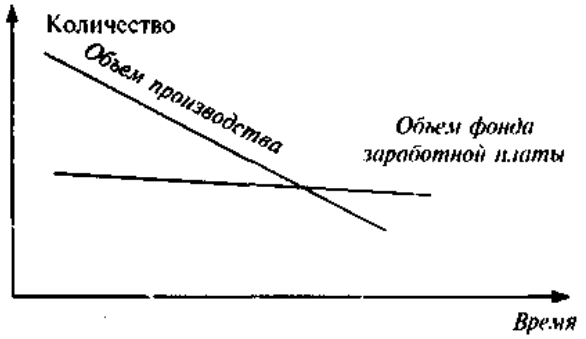


За последние пять лет на завод принято 25 сотрудников. Как правило, они приглашены лично генеральным директором, который находил их по своим собственным каналам, привлекая к поиску старых знакомых из министерства. Из них сейчас работает только зам. директора по маркетингу. Остальные увольнялись в следующей динамике: 10 человек — после двух лет работы, 8 — после одного ГОДА работы, 6 — до одного года работы. Среди основных причин увольнений — низкая заработная плата, невозможность профессиональной работы, отсталая технология, семейные обстоятельства.

Среди сотрудников предприятия	Среди управленческого персонала
10% — старше 50 лет (80% мужчины) 759с — старше 40 лет (65% женщины) 10% — старше 30 лет (55% мужчины) 5% — старше 20 лет (100% женщины)	75% — старше 50 лет (100% мужчины) 20% — старше 40 лет (85% мужчины) 5% — старше 30 лет (75% мужчины)

85% — городские жители, 15% — имеют собственные дома в ближайшем к городу поселке.

Динамика зарплаты по отношению к объемам производства:



Затраты на обучение (темы: экономика, управление, технология производства) в последние года:

2017 г. — 5% от фонда заработной платы (ФЗП) (обучение высшего управленческого персонала — зарубежные учебные центры — двухнедельные курсы (Германия, Франция));

2018 г. — 10% от ФЗП (обучение высшего и среднего управленческого персонала — месячные программы подготовки Россия, Израиль);

2019 г. — 5% от ФЗП (краткосрочные семинары для высшего и среднего управленческого персонала — Россия);

2020 г. — 2% от ФЗП (программы годичной подготовки);

2021 г. - 0;

2022 г. - 0.

Краткая формальная характеристика управленческого персонала:

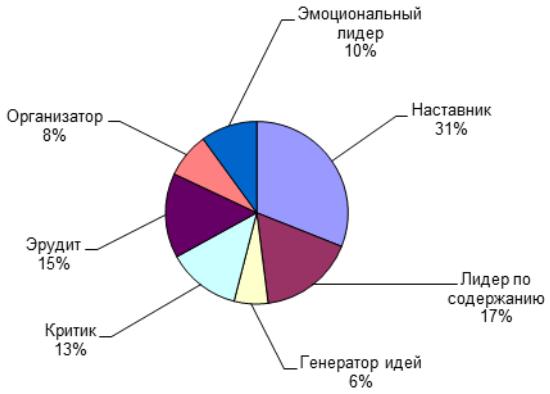


Рис. 1. Ролевой состав высшего управленческого персонала



Рис. 2. Ролевой состав среднего управленческого персонала

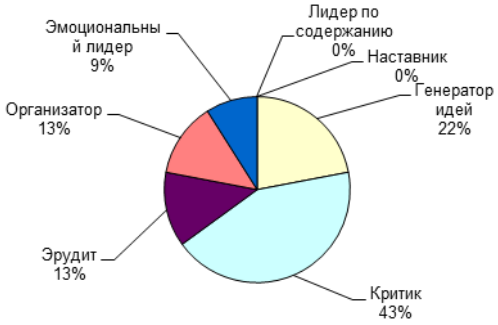


Рис. 3. Ролевой состав низшего управленческого персонала

Рынок труда моногорода характеризуется отрицательной тенденцией снижения среднесписочной численности работников крупных и средних предприятий (4-5% ежегодно). К концу 2019 года планируется снижение численности на 11,5%, что связано с закрытием ряда организаций. В прогнозном периоде среднесписочная численность работников продолжит сокращаться, и к концу 2020 года составит 23300 человек, что меньше на 23% данных 2018 года (30 301 человек).

На уровне региона была разработана система мер поддержки рынка труда моногородов с целью сокращения оттока населения, борьбы с безработицей и сдерживанию социальной

В программе развития монопрофильных населенных пунктов была определена необходимость создания постоянных рабочих мест, в том числе за счет бюджетного финансирования.

Задание:

1. Проанализируйте факторы внешней среды предприятия.
2. Проанализируйте материал о заводе (внутренней среде организации) и охарактеризуйте:
- проблемы организационной структуры;
- основные кадровые процессы;
- управленческий персонал предприятия;

3. Оцените сильные, слабые стороны, возможности и угрозы предприятия в области управления персоналом.

4. Разработайте маркетинговую стратегию управления персоналом предприятия, в частности:
- сформулируйте основные цели организации и цели работы с персоналом;
- опишите наиболее значимые процессы, которые должны быть реализованы в организации;
- определите количественную и качественную потребности в персонале;
- разработайте требований к персоналу;
- выберите пути покрытия потребности в персонале;
- примите решение об оптимизации структуры персонала;
- предложите модель оплаты труда персонала;
- определите потребности в обучени персонала;
- определите основные направления деятельности кадровой службы организаци.

5. Предложите программу внедрения системы управления персоналом и сформулируйте первоочередные мероприятий, которые должны быть проведены.

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Задание для конспектирования:

1. Проанализируйте особенности кадровой политики на примере любой выбранной организации или органов государственной власти и местного самоуправления. Особое внимание необходимо обратить на содержание целей, задач, форм и направлений реализации кадровой политики.

Тема 6. Подбор и отбор персонала

Темы для докладов, сообщений:

1. Подбор персонала в организацию.
2. Методы подбора персонала.
3. Организация и содержание процесса отбора персонала.
4. Методы отбора персонала.
5. Причины отказа в работе.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и этапы процесса поиска работников в организацию.
2. Внешний и внутрифирменный поиск кандидатов.
3. Альтернативы найму новых работников в организацию

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

а- психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графические тесты.

2. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графический тест.

3. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

а - отбор кандидатов;

б - наем работника;

в - подбор кандидатов;

г - заключение контракта;

д - привлечение кандидатов.

4. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

а - анализ анкетных данных;

б - профессиональное испытание;

в - экспертиза почерка.

5. Что представляет процесс набора персонала:

а - создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность;

б - прием сотрудников на работу;

в - процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности.

6. Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с (при необходимости указать несколько):

а - привычкой тех, кто работает;

б - приемом по рекомендательным письмам;

в - требованием со стороны самой работы;

г - недостаточной практикой набора.

7. К преимуществам внутренних источников найма относят (выбрать правильные ответы):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых идей, использование новых технологий;

в - появление новых импульсов для развития;

г - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом.

8. К достоинствам внешних источников привлечения персонала относят (выбрать правильные ответы):

а - низкие затраты на адаптацию персонала;

б - появление новых импульсов для развития;

в - повышение мотивации, степени удовлетворенности трудом у кадровых работников.

Деловые игры

Деловая игра №1 «Набор персонала»

Цель игры - отработка навыков проведения процедуры набора персонала в организацию, детальное рассмотрение деятельности организации при привлечении персонала и поведения кандидатов на занятие вакантной должности.

Ход игры. Учебная группа делится на две подгруппы. Первая подгруппа - администрация фирмы, принимающей персонал, вторая - кандидаты на занятие вакантной должности. Суть игры заключается в том, что одна часть группы будет в режиме реального времени приниматься на работу к другой части группы. Должность, на которую проводится отбор, оговаривается студентами предварительно перед началом процедуры набора. Для проведения игры в студенческой группе рекомендуется проведение отборочной процедуры на должность секретаря руководителя фирмы (например, книгоиздательской) для того, чтобы все участники игры представляли содержание данной профессии. После деления каждая из подгрупп получает свое задание. Администрацией фирмы в течение 10 минут разрабатывается объявление о наличии вакантной должности и доводится до сведения претендентов. Другая часть группы приступает к подготовке документов, необходимых при приеме на работу: автобиографии, отзыва с последнего места работы (или из учебного заведения, если не имеется опыта работы), профессиональное резюме. По желанию претендентов могут быть подготовлены и дополнительные материалы: диплом о профессиональном образовании, почетные грамоты, свидетельства об окончании курсов. Также администрацией могут быть затребованы документы, не указанные в списке. По условиям игры все претенденты должны соответствовать минимально необходимым требованиям, выдвигаемым администрацией.

После дачи объявления администрация приступает к разработке критериев оценки, по которым будет проводиться отборочное собеседование, а также подготовке методов оценки, по которым произведут оценку требуемых качеств у претендентов.

После описанной предварительной стадии, которая длится 40 минут, группа приступает ко второй части игру - проведению собеседования и оценке кандидатов. Содержание данного этапа полностью определяется администрацией - именно они решают какие процедуры предстоит пройти претендентам. По условиям игры на втором этапе обязательно должно быть проведено собеседование в режиме реального времени с каждым претендентом.

На последнем этапе принимается решение и отбирается одна кандидатура на занятие вакантной должности, остальным претендентам сообщают об отказе.

После принятия решения преподавателем совместно с группой проводится анализ игры. Обсуждаются следующие вопросы:

1. Грамотность составления объявления о наличии вакантной должности.
2. Организация процесса отбора: был ли проведен первичный отбор.
3. Построение отборочного собеседования.
4. Поведение игроков в ходе отборочного собеседования.
5. Анализ критериев оценки.
6. Анализ документов, предоставленных кандидатами.
7. Оценка всех кандидатов на занятие вакантной должности, ее объективность.

Методы, используемые на стадии отбора, насколько администрация смогла получить с их помощью достоверную информацию.

Деловая игра № 2 «Анализ состава личностных качеств, не желательных для конкретных должностей и профессией»[3]

Описание деловой игры

Отбирая кандидатов для замещения вакансий, сотрудники службы персонала стремятся прежде всего установить у претендентов наличие необходимых профессиональных и личностных качеств, забывая о возможных отрицательных качествах. Вместе **с** тем во многих случаях не менее важно знать негативные

[3] Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. С.103-105.

качества претендента, наличие которых рано или поздно «сведет на нет» его профессиональные достоинства и станет причиной неизбежного увольнения. Работника легко взять на работу, но всегда нелегко уволить, если даже он плохо справляется с работой. Ошибки такого рода чаще всего имеют место при дефиците работников нужной квалификации или необходимости срочного заполнения вакансии. Ниже приведен установленный на основе опроса работников кадровых служб перечень негативных качеств, обладатели которых получили отказ в приеме на работу (в различные организации и на разные должности), поскольку эти качества были выявлены в ходе предварительного собеседования с сотрудником службы персонала. Однако не все они равнозначны с точки зрения негативного влияния на результаты выполнения работы, если речь идет о работе на разных должностях. Для одних рабочих мест наличие у кандидата некоторых из приведенного ниже списка качеств должно служить поводом для категорического отказа в приеме на работу, для других - оно не столь существенно.

Перечень качеств, обладатели которых при попытке устроиться на работу получили отказ

1. Жалкий внешний вид.
2. Манеры всезнайки.
3. Неумение говорить, дефекты речи, грамматические ошибки в резюме.
4. Отсутствие плана карьеры, четких целей деятельности и задач.
5. Недостаток искренности.
6. Отсутствие интереса и энтузиазма.
7. Невозможность участвовать в делах организации помимо обусловленного рабочим графиком времени.
8. Чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в большой заработной плате.
9. Низкие оценки во время учебы.
10. Нежелание начать снизу: ожидание слишком многого и слишком быстро.
11. Стремление к самооправданию, уклончивость, ссылки на неблагоприятные факторы.
12. Недостаток такта.
13. Недостаточная зрелость.
14. Недостаточная вежливость.
15. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях.
16. Недостаточная способность ориентироваться в обществе.
17. Выраженное нежелание учиться.
18. Недостаточная живость.
19. Нежелание смотреть в глаза интервьюеру.
20. Вялое, «рыбье» рукопожатие.
21. Нерешительность.
22. Пассивный отдых.
23. Неудачная семейная жизнь.
24. Трения с родителями.
25. Неряшливость.
26. Отсутствие целеустремленности (просто ищет место).
27. Желание получить работу на короткое время.
28. Недостаток чувства юмора.
29. Мало знаний по специальности.
30. Несамостоятельность (родители принимают за него решение).
31. Отсутствие интереса к организации или отрасли.
32. Подчеркивание «престижных» знакомств.
33. Нежелание работать там, где потребуется.
34. Цинизм.
35. Низкий моральный уровень.
36. Лень.
37. Нетерпимость при сильно развитых предубеждениях.
38. Узость интересов.
39. Неумение ценить время (много времени проводит за телевизором).
40. Плохое ведение собственных финансовых дел.
41. Отсутствие интереса к общественной деятельности.
42. Неспособность воспринимать критику.
43. Отсутствие понимания ценности опыта.
44. Радикальность идей.
45. Опоздание на собеседование без уважительной причины.
46. Отсутствие сведений об организации.

47. Невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время).

48. Не задает вопросов о работе тому, кто проводит собеседование.

49. Сильно давящий тон.

50. Неопределенность ответов на вопросы.

Список должностей и профессий

а) продавец среднего по размерам магазина;

б) сотрудник отдела писем государственного учреждения;

в) начальник отдела маркетинга завода по производству автомобильных покрышек;

г) слесарь механического цеха;

д) водитель грузового автомобиля;

е) сотрудник аналитического отдела большой фирмы;

ж) библиотекарь;

з) страховой агент

Постановка задачи

1. Проанализировать приведенный перечень качеств с позиции необходимости их учета в качестве основания для отказа в приеме на работу на каждую их указанных должностей и профессий.

2. Разбить приведенный перечень качеств по указанному в п. 1 критерию на три группы применительно к каждой из указанных должностей и профессий: а) «абсолютно неприемлемые качества», б) «качества нежелательные», в) «качества, наличие которых едва ли скажется на результатах работы».

Методические указания

1. Студенческая группа разбивается на подгруппы, каждой из которых ставятся два вида задач: одинаковые для всех и индивидуальные (для подгруппы).

1.1. Одинаковые задачи:

• проанализировать приведенный перечень качеств, про ранжировав их с точки зрения важности для любой работы: сначала идут абсолютно нежелательные качества, относительно нежелательные и в конце - качества, наличием которых у кандидата можно пренебречь;

• выполнить группировку качеств с точки зрения их отношения к разным сторонам личности работника (моральные, интеллектуальные, волевые, эмоциональные, культурные, физические и т.п.).

1.2. Индивидуальные задачи:

• проанализировать исходный перечень качеств методом попарного сравнения и выбрать из них те, которые нежелательны для одной, двух, трех и более профессий или должностей;

• разбить отобранные качества: а) на фрагменты, соответствующие психологическим, социальным и профессиональным качествам; б) на сами качества и их внешние проявления.

2. После завершения работы по выполнению одинаковых задач преподаватель организует дискуссию между подгруппами с целью составления наиболее обоснованного ранжированного перечня качеств и группировки качеств относительно основных компонентов личности (биологического, психологического, социального).

3. Результаты выполнения индивидуальных задач обсуждаются отдельно с соответствующими группами.

4. Преподаватель предлагает студентам выделить те качества, с которыми они могли бы смириться, если бы выступали в качестве нанимателей на ту или иную работу.

5. Целесообразно также предложить студентам выделить те качества, которые неприемлемы для любого вида работы.

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Кейс-задача №1. «Ошибки трудоустройства»[4]

Описание ситуации

Татьяна Александровна, специалист в области психологии с многолетним опытом работы в центре социальной защиты населения, удовлетворенная содержанием своего труда, но недовольная уровнем его оплаты, решила принять предложение о смене работы на должность начальника отдела кадров в крупной торговой сети с окладом, в несколько раз большим, чем в центре социальной защиты населения.

Своими плюсами она считала знание педагогики, психологии, иностранного языка и опыт работы с людьми.

Основные функции на новом месте работы заключались в организации обучения персонала, контроля за приемом и численностью сотрудников и грамотного ведения необходимой документации по персоналу.

[4]Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. Управление персоналом организации : учебное пособие. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. С. 22.

Реальная деятельность начальника отдела кадров оказалась связанной с ненормированным рабочим днем, участием в совещаниях, где решались непонятные для нее вопросы, разбором жалоб сотрудников, подготовкой ежемесячных отчетов для руководства. Времени катастрофически не хватало, т.к. навыков оформления и ведения всей необходимой документации у Татьяны Александровны не было.

В какой-то период времени, после собрания на высшем уровне управления, начальник отдела кадров подняла вопрос о необходимости сокращения численности персонала, который встретил резкое возражение от руководителей региональных подразделений, обвинивших начальника отдела кадров в некомпетентности и неопытности. Растерявшись и не понимая, что делать в данной ситуации, начальник отдела кадров разрыдалась и покинула совещание. Успокоившись, она приняла решение оставить все как есть, т.к. высшее руководство далеко, а работать ей придется с руководителями региональных подразделений.

Но через 3 месяца руководство торговой сети потребовало отчет о проделанной работе по сокращению штатов компании. Татьяна Александровна все больше и больше разочаровывалась в новой работе, т.к., с одной стороны, требования высшего руководства, а с другой – люди, с которыми ей приходится работать.

После того как руководитель кадровой службы головного офиса высказал свое недовольство, начальник отдела кадров принесла заявление об уходе.

Задание:

1. Какие нарушения имели место при приеме на работу начальника отдела кадров?
2. Какие ошибки допустила Татьяна Александровна при принятии решения по устройству на данную должность?
3. Каковы должны быть грамотные действия Татьяна Александровна на разных этапах короткой карьеры, в том числе при получении заявления об уходе?

Тема 7. Трудовая адаптация и профессиональное развитие персонала организации

Темы для докладов, сообщений:

1. Адаптация как приспособление к изменениям. Этапы процесса адаптации.
2. Факторы адаптации персонала в организации.
3. Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.
4. Цель, формы и методы обучения персонала
5. Коучинг (тренерство, наставничество) как форма обучения.
6. Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.

Вопросы для обсуждения:

1. Роль и значение профессиональной подготовки персонала в современных организациях.

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Адаптация - это:

а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;

г) процесс повышения квалификации нового работника;

д) ответы «а» и «г»

2. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию:

а) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;

б) использование испытательного срока для новичка;

в) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;

г) введение в должность;

д) все вместе

3. В чем заключается социально-психологический аспект адаптации?

а) приспособление к новым физическим и психологическим нагрузкам;

б) приспособление к относительно новому социуму;

в) усвоение роли и организационного статуса рабочего места в структуре организации;

г) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

д) адаптация к трудовой деятельности на уровне организма работника как целого, результатом чего становятся меньшие изменения его функционального состояния

4. Выделите ключевой элемент адаптации

а) знакомство непосредственно с рабочим местом;

б) знакомство с предприятием;

в) опыт работы;

г) налаживание внешних коммуникаций;

д) снижение конфликтности

5. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться;

б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками;

в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы;

г) изолировать его от влияния коллег;

д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника

6. Какие виды адаптации выделяют?

а) первичная, вторичная, функциональная;

б) устойчивая, неустойчивая, прогрессирующая;

в) скрытая, явная, фрикционная;

г) профессиональная, психофизическая, социально-психологическая;

д) экономическая, социальная, политическая

7. Какой из перечисленных пунктов является необходимым условием организации коллектива и существенным фактором организационно-административной адаптации?

а) настроение коллектива;

б) традиции коллектива;

в) морально-психологический климат;

г) нравственность;

д) мораль

8. Механизм управления профессиональной ориентацией и адаптацией осуществляется через ...

а) формирование органов образования;

б) формирование и развитие системы органов управления различного уровня;

в) формирование и развитие системы органов контроля различного уровня;

г) сокращение текучести рабочей силы;

д) формирование и развитие технической системы

9. Определите одну из стадий адаптации:

а) ассимиляция;

б) выплата заработной платы;

в) «акклиматизация»;

г) конфронтация;

д) легализация

10. Период адаптации к новым обязанностям:

а) более продолжителен в случае привлечения с помощью внутренних источников найма;

б) более продолжителен в случае привлечения с помощью внешних источников найма;

в) примерно одинаков по продолжительности для всех и не зависит от источников привлечения персонала;

г) зависит только от уровня образования человека;

д) зависит только от психологических особенностей личности

11. Приспособление молодых сотрудников, не имеющих опыта профессиональной деятельности – это:

а) первичная адаптация;

б) вторичная адаптация;

в) второстепенная;

г) факторная;

д) регрессивная

12. Психофизиологическая адаптация характеризует:

а) приспособление работника к относительно новому социуму, нормам поведения; налаживание контактов;

б) приобретение или доработку трудовых способностей (профессиональных знаний, навыков), изучение технологического процесса;

в) приспособление к новым физическим и психологически нагрузкам, условиям труда;

г) усвоение роли или организационного статуса рабочего места и подразделения в общей организационной структуре, понимание механизма управления;

д) обсуждение новейших разработок и определение приоритетных направлений развития персонала, исходя из целей и задач инновации

13. Что относится к социально-психологическим процессам в коллективе?

а) планирование человеческих ресурсов, стимулирование труда, прогнозирование, управление карьерой;

б) обучение, аттестация, оценка потенциала, развитие способностей и навыков;

в) адаптация, коммуникация, идентификация, интеграция;

г) планирование карьеры, обучение, стажировки;

д) материальное стимулирование труда – повышение зарплаты, премирование

14. Что подразумевается под процессом ориентации сотрудника?

а) получение сотрудником информации об организации, где он начинает работать;

б) возможность работника выбрать организацию, где он хотел бы работать;

в) выбор учебного заведения, где работник хотел бы пройти профессиональную подготовку;

г) завершающий этап процесса адаптации;

д) подготовка к уходу из организации

Практические кейс-задачи:

Кейс-задача 1. «Выбор и оценка эффективности обучения»

Описание ситуации

Строительная компания ООО «Уют» специализируется на строительстве кирпичных домов бизнес класса. В 2015 г. наметилась долговременная тенденция снижения спроса в данном сегменте рынка.

Руководство компании приняло решение переориентироваться на средний ценовой сегмент и освоить возведение домов по монолитно-каркасной технологии. Технология монолитно-каркасного строительства позволяет снизить себестоимость квадратного метра жилья и существенно сократить сроки строительства. Освоение новой для компании технологии вызывает необходимость в значительном переобучении персонала.

Всего в компании занято 550 чел. Необходимо переобучить 5 инженеров, 8 технологов и 90-100 рабочих. Руководством компании перед отделом управления персоналом поставлена задача разработать план обучения сотрудников компании, рассчитать его стоимость.

Возможны несколько вариантов обучения. Обучение в зарубежном центре стоит 20 тыс. долларов за три месяца (включая проживание). Цена и сроки обучения для инженеров и технологов одинакова. При обучении более трех человек скидка составит 15%. По окончании обучения выдается сертификат международного образца. В этом центре можно приобрести пакет материалов, специальной и нормативно-справочной литературы для самостоятельного обучения инженеров и технологов. Стоимость такого комплекта: 30 тыс. долларов для инженеров, 18 тыс. долларов для технологов. Также можно приобрести комплект материалов для рабочих, который стоит 7 тыс. долларов.

Московский институт «Инновационные технологии и безопасность» предлагает дистанционное обучение. Для инженеров стоимость обучения составит 120 тыс. рублей в месяц, срок обучения – 7 мес. Для технологов стоимость – 95 тыс. рублей в мес., срок обучения – 5 мес. При обучении группы из пяти и более сотрудников предоставляются скидки в размере 10%. По окончании обучения выдается сертификат о повышении квалификации.

Для инженеров и технологов проводятся краткосрочные специализированные семинары. Интересующие организацию курсы проводятся в Москве, Санкт-Петербурге, Новосибирске. Их стоимость колеблется от 30 до 45 тыс. рублей за 3-4 дневные курсы (стоимость зависит от программы обучения). Проезд и проживание в стоимость курсов не входят.

Для повышения квалификации рабочих можно заключить договор с местным СПТУ. Обучение с отрывом от производства займет 1 месяц и будет стоить 200 тыс. рублей за группу 25 человек. Сроки обучения без отрыва от производства – 2,5 мес., стоимость – 80 тыс. в месяц.

Также компания рассматривает возможность заключения договора с центром дополнительного профессионального обучения из другого города. Центр предлагает приобрести комплект видеоматериалов, инструкций и специальной литературы для рабочих за 150 тыс. рублей. Кроме этого, к заказчику могут приехать специалисты-консультанты Центра. Стоимость одного дня работы консультанта – 15 тыс. рублей, проезд и проживание специалиста оплачивается отдельно. Максимальный размер «сопровождаемой» группы рабочих для одного консультанта – 30 человек. Минимальный срок работы консультанта – одна неделя, но рекомендуется работа в течение 3-4 недель.

Вопросы:

1. Определите, на какие показатели функционирования компании повлияет переобучение работников.

2. Рассмотрите различные варианты обучения работников (инженеров, технологов, рабочих) и рассчитайте его стоимость.

3. Какой из вариантов обучения Вы бы выбрали на месте руководителя компании и почему?

4. Определите возможные пути оценки эффективности обучения работников.

Тренинги

Тренинг 1. «Летели гуси»

Цели и возможности применения. Разогрев группы и вовлечение всех в активную деятельность. Также возможно использование данного упражнения для анализа коммуникативных навыков участников и того, насколько слаженно они умеют работать единой командой.

Необходимые материалы. Бумага, ручки.

Время. 20 минут.

Размер группы. 6-20 человек.

Процедура

1. Тренер просит каждого решить в уме следующую задачу и написать ответ на листочке. Условие задачи: Летит стая гусей, а им навстречу один гусь. Один гусь говорит: «Здравствуйте, сто гусей!» Гуси отвечают: «Нас не сто. Было бы нас сто, если бы было столько, сколько сейчас, да еще столько, еще пол столько, четверть столько, да и ты с нами. Вот тогда нас было бы сто». Сколько летело гусей в стае?

2. После того как каждый участник записал свое решение, тренер просит их прочитать свои ответы, которые, как правило, у всех получаются разные.

3. После этого за 10 минут команде участников нужно прийти к одному общему правильному решению.

Анализ упражнения

1. Пришла ли группа к единому правильному решению?

2. Кто говорил, кто молчал, почему не доказывали свою точку зрения?

Тренинг 2. Путаница

Цели и возможности применения. Это упражнение хорошо использовать в конце тренинга для того, чтобы закончить его на позитивной и запоминающейся ноте. Также в нем участники активно взаимодействуют друг с другом, что позволяет использовать его в тренинге по командообразованию.

Время. 10-15 минут.

Размер группы, от 10 человек.

Процедура:

Вся команда встает в круг и вытягивает вперед руки. После этого каждый участник должен схватиться своей рукой за руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками соединяться с одним и тем же человеком. После того как все взялись за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, чтобы все снова стояли в общем кругу.

Обсуждение. Не обязательно. Если упражнение используется как разминка к тренингу командообразования, можно обсудить следующие вопросы:

1. Что было легко, а что тяжело?

2. Кто вел себя активно, а кто ждал, пока другие вокруг него распутаются?

3. Кто брал на себя роль лидера, помогая распутаться остальным?

4. Наблюдался ли в команде недостаток лидерства (никто не знает, что делать)?

5. Наблюдался ли в команде переизбыток лидерства (борьба за власть, разные точки зрения и споры о том, как именно нужно распутываться)?

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Вопросы для конспектирования:

1. Адаптация как приспособление к изменениям.

2. Фазы профессионального развития

Тема 8. Управление деловой карьерой персонала и кадровый резерв. Высвобождение персонала.

Темы для докладов, сообщений:

1. Карьера как комплексная технология развития персонала.

2. Понятие и этапы карьеры. Классификация карьеры.

3. Понятие и сущность кадрового резерва.

4. Технологии работы с кадровым резервом в органах государственной власти и местного самоуправления.

5. Высвобождение и увольнение персонала.

6. Формы и методы работы кадровых служб в процессе высвобождения персонала.

7. Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплейсмент; гибкое пенсионирование.

Вопросы для обсуждения:

1. Взаимосвязь между типом личности и выбором рода занятий.
2. Управление карьерой персонала.
3. Программы подготовки резервистов.
4. Причины высвобождения персонала.

Практические кейс-задачи:

Задача 1. «Перспективы развития»

Александр Медведев после окончания Университета финансов устроился по своей специальности на работу в банк. Александр был достаточно умным и целеустремленным человеком. Он постарался как можно быстрее освоить свои должностные обязанности, при этом он часто задерживался или брал работу на дом. Руководство банка обратило внимание способного и перспективного молодого человека и решило включить его в резерв на руководящую должность.

За достаточно короткий период времени работы в банке Александр овладел навыками, выходившими за рамки требований его рабочего места. По плану работы с кадровым резервом руководство банка приняло решение направить его на стажировку в центральный офис. После возвращения со стажировки Александр ощущал свои возросшие профессиональные навыки и считал, что он уже перерос свое рабочее место.

Но руководство банка пока не рассматривает никаких возможностей развития его карьеры, поскольку Медведев, во-первых, слишком молод, во-вторых, не имеет опыта руководящей работы, и, в-третьих, по положению банка претендовать на должность руководителя можно только при наличии стажа работы в данном банке не менее 5 лет.

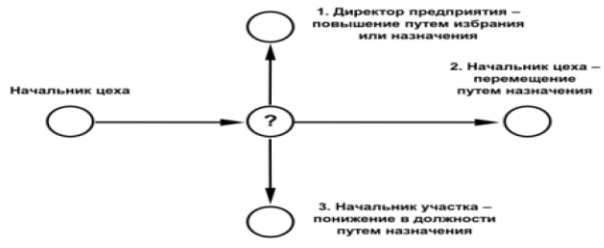
Медведев же считает, что он вполне заслуживает карьерного роста. Его самооценка высока, и он не хочет терять время на приобретение опыта. Недавно Александр получил предложение перейти в другой банк на желаемую должность руководителя одного из филиалов. Он объявил об этом предложении руководству банка, в котором он пока ещё работает. Руководство банка, вложившее в развитие Медведева значительные средства, не одобряет его поведение и считает преждевременными его требования.

Вопросы:

1. Какие ошибки были допущены руководством банка?
2. Как поступить Александру в сложившейся ситуации?
3. Каковы должны быть действия руководства банка в сложившейся ситуации?
4. Предложите Вашу программу по развитию персонала банка.

Задача 2. «Модели карьеры»

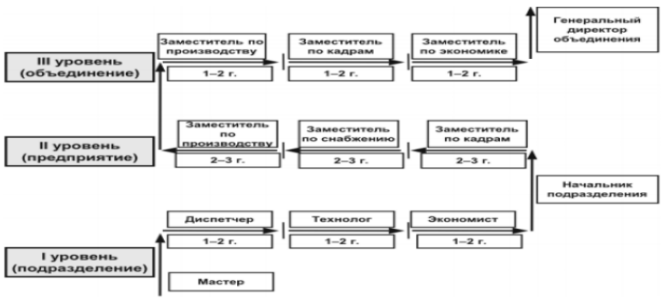
1. Изучите представленные на рисунках 3,4,5,6 модели карьеры A, B, C, D.
2. Определите тип этих моделей и дайте подробное описание каждой из них.



Модель карьеры А



Модель карьеры Б



Модель карьеры C



Модель карьеры D

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Задание для конспектирования:

1. Возьмите положение о кадровом резерве любой выбранной организации или органа государственной власти и местного самоуправления и выпишите основные этапы работы с кадровым резервом. Особое внимание необходимо обратить на критерии оценки и формы обучения резервистов.

Тема 9. Технологии мотивации персонала и формирования команды в организации

Темы для докладов, сообщений:

1. Коммуникации в организации. Типы и виды коммуникаций и их роль в системе управления персоналом.
2. Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.
3. Командный подход в управлении персоналом.
4. Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы команды.
5. Team-building, team-working.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные характеристики ключевых областей проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения.

Кейс-задачи:

Задача 1. «Мотивация трудовой деятельности менеджера»

Зарубежный и отечественный опыт показал, что менеджера стимулируют к хорошей работе следующие мотивы:

1. Престиж, удовольствие, удовлетворение.
2. Власть и влияние.
3. Присутствие элемента состязательности.
4. Возможность самореализации как личности.
5. Высокий жизненный уровень, обеспечиваемый оплатой труда.
6. Возможности для карьеры.
7. Самостоятельность.
8. Условия для реализации своих идей.
9. Интересная деятельность.
10. Продолжительный отпуск.
11. Короткий рабочий день.
12. Гибкий рабочий график.
13. Признание.
14. Здоровый рабочий климат.
15. Надежное рабочее место.

16. Хорошее обеспечение в старости.
17. Хороший стиль управления.
18. Хорошие санитарно-гигиенические условия труда.
19. Степень автоматизации труда.
20. Перспектива на получение жилья.
21. Сплоченный коллектив,
22. Спокойная работа с четко определенным кругом обязанностей.

Постановка задачи:

1.Необходимо из 22 представленных мотивов выбрать 10, которые являются наиболее важными для менеджера.

2. Про ранжировать выбранные 10 мотивов - определить их приоритетность.

Методические указания

Используется метод попарных сравнений. Каждому из участников деловой игры предлагается выбрать 10 мотивов самостоятельно. Затем в результате голосования выбираются 10 мотивов, набравшие наибольшее число голосов.

Тренинги:

Тренинг 1. Воздушные замки

Цели и возможности применения. Упражнение тренирует навыки совместной деятельности. Также оно обычно проходит в веселой и дружественной атмосфере, что позволяет использовать его в конце тренинга для того, чтобы эффектно и позитивно его завершить.

Необходимые материалы. Пачка бумаги формата А4.

Время. 25 минут.

Размер группы. 12-30 человек.

Процедура:

1. Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек

2. В центр комнаты кладется пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: *«Каждой команде необходимо за следующие 15 минут построить из этой бумаги башню. Ничего, кроме бумаги, использовать нельзя. Башня должна быть выше одного метра в высоту. Побеждает команда, которая построит самую высокую башню».*

Обсуждение. Если упражнение используется как завершающее тренинг командообразования, то обсуждения можно не проводить. Если упражнение используется для анализа навыков совместной деятельности, можно обсудить, что помогало, а что мешало всем работать в команде.

Тренинг 2. Деловая игра «Полет на луну»

Цель: диагностики проявления феноменов группового влияния при взаимодействии участников игры.

Инструкция:

Вы — члены экипажа космического корабля «Круиз». Согласно первоначальному плану, ваш корабль должен был прилуниться на посадочную площадку транзитной станции «База» на светлой стороне Луны. Однако в результате сбоя в системах корабля вам пришлось совершить аварийную посадку в 200 милях (примерно 370 км) от места назначения тоже на светлой стороне. Жизнь экипажа зависит от того, попадете вы или нет на «Базу», работающую в автоматическом режиме. На ней нет людей, но есть законсервированные космические корабли и всё необходимое, чтобы продолжить полет или вернуться на Землю. У всех членов экипажа есть исправные скафандры. Ваша задача – про ранжировать все уцелевшие вещи в порядке важности для того, чтобы вы все смогли добраться до «Базы». (1 — приписывается наиболее значимому предмету, 2 — второму по степени важности и т. д., до 15 для наименее важного предмета). Сначала каждый это делает самостоятельно (10 минут), затем члены команды совместно вырабатывают общее решение (15 минут). Работать со списком нужно в тетради. На индивидуальную карточку без исправлений записать свой вариант. На общую карточку также без исправлений записать вариант, принятый всей командой с обоснованием по каждому пункту.

Список предметов:

№	Название предмета
1	Коробок спичек
2	Пищевой концентрат
3	15 метров капроновой веревки
4	Парашютный шелк
5	Портативный нагреватель
6	2 револьвера 45-го калибра

7	Одна упаковка сухого молока
8	Два 100-литровых баллона с кислородом
9	Звездная карта (карта лунного созвездия)
10	Надувной плот
11	Компас магнитный
12	5 галлонов (примерно 19 л) воды
13	Сигнальные ракеты
14	Аптечка первой помощи с иглами для инъекций
15	Радиоприемник-передатчик на солнечных батареях

Инструкция для подсчета баллов в игре-тренинге «Полет на Луну»
Участники игры должны:

1. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между своими ответами и правильными ответами.
2. Просуммировать все разницы в индивидуальном задании.
3. Вычислить средний балл, для чего сложить все индивидуальные баллы и разделить на число человек в группе.
4. Подсчитать абсолютную разницу в баллах между групповыми ответа-ми и правильными ответами.
5. Просуммировать все разницы в групповом задании.
6. Сравнить индивидуальный и групповой счет и попытаться объяснить, почему некоторые из наиболее правильных индивидуальных ответов не были учтены в групповых ответах (если это имело место).

Оцените результаты по рейтингу:
0—20 баллов — отлично;
21—30 баллов — хорошо;
31—40 баллов — посредственно;
41—50 баллов — удовлетворительно;
51 и более баллов — плохо.

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Вопросы для конспектирования:
1. Основные методы повышения эффективности структурных коммуникаций.
2. Современные концепции мотивации персонала.
3. Мотивация труда как фактор результативности труда.

Тема 10. Аудит и оценка персонала. Оценка эффективности управления персоналом

Темы докладов, сообщений:
1. Аудит персонала как система оценки кадрового потенциала организации.
2. Понятие и цели оценки персонала. *Критерии оценки персонала.*
3. Количественные и качественные методы оценки.
4. **Аттестация персонала.** *Методы и этапы проведения аттестации* **персонала.**
5. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом

Вопросы для обсуждения:
1. Цели, задачи и направления аудита персонала. Виды аудита персонала.
2. Элементы оценки персонала: объект оценки, субъект оценки, методы оценки, процедура оценки.
3. Содержание, профессиональных, деловых, личностных и интегральных критериев оценки.

Тест

Инструкция по выполнению теста: необходимо выбрать несколько правильных вариантов ответов в каждом вопросе теста. Время выполнения теста 20-30 минут.

1. Оценка персонала представляет собой процедуру, которая проводится с целью:
a) выявление уровня соответствия личностных качеств работника, количественных и качественных результатов его деятельности определенным требованиям
b) выявление уровня личностных и профессиональных качеств работника
c) выявление уровня соответствия личностных качеств работника занимаемой должности
d) выявление уровня соответствия личностных качеств работника определенным требованиям

2. Какие цели преследует оценка персонала:
a) административные; информационные; мотивационная
b) административные, экономические, социальные и психологические
c) первичные, вторичные
d) нет верного ответа
3. Устраиваясь на работу впервые, работник должен подать в отдел персонала следующие документы:
a) паспорт, документы об образовании, резюме
b) заявление и личный листок по учету кадров
c) трудовую книжку, результаты медицинского обследования
d) паспорт, удостоверение водителя, заявление
4. Специальная комплексная оценка сильных и слабых сторон деятельности работника, проверка степени их соответствия требованиям занимаемой должности – это:
a) адаптация работника
b) аттестация работника
c) оценка персонала
d) нет верного ответа
5. Какие категории работников организаций подлежат аттестации?
a) специалисты
b) руководители подразделов
c) все ответы верны
d) технические исполнители
6. В какой срок времени необходимо сообщать работникам о проведении аттестации:
a) за неделю
b) за месяц
c) за две недели
d) не предупреждаются
7. Кто заботится подготовкой проведения аттестации:
a) аттестационная комиссия
b) отдел кадров
c) руководство предприятия
d) служба приема и размещения

Кейс-задачи:

Задача 1. В организации наблюдается следующая динамика кадровых процессов: $Ч_{пр}$ - число принятых работников за отчетный период составляет 30 чел., $Ч_{ув}$- число уволенных работников за отчетный период составляет 20 чел., $S_{мс}$ - среднесписочная численность работников за отчетный период составляет 90 чел.

Рассчитайте коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент замещения кадрового состава по формулам и сделайте выводы о кадровой ситуации в организации:

Коэффициент оборота по приему - $K_{пр} = \frac{Ч_{пр}}{S_{мс}}$,

Коэффициент оборота по увольнению – $K_{ув} = \frac{Ч_{ув}}{S_{мс}}$

Коэффициент замещения кадрового состава - $K_{з} = \frac{Ч_{принят}}{Ч_{уволен}} = \frac{K_{пр}}{K_{ув}}$

Задача 2. В организации наблюдается следующая динамика кадровых процессов: $Ч_{пр}$ - число принятых работников за отчетный период составляет 30 чел., $Ч_{ув}$- число уволенных работников за отчетный период составляет 20 чел., $S_{мс}$ - среднесписочная численность работников за отчетный период составляет 90 чел.

Рассчитайте коэффициент оборота кадров по формуле и сделайте выводы о кадровой ситуации в организации:

Коэффициент оборота кадров - $K_{о} = \frac{Ч_{пр} + Ч_{ув}}{S_{мс}}$,

Индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины

Задание для конспектирования:

1. Проанализируйте численный и качественный состава персонала на примере любой выбранной организации или органа государственной власти и местного самоуправления. Оцените основные показатели найма работников и увольнений работников. На основе полученной информации сделайте вывод о состоянии кадрового потенциала организации и основных тенденциях его изменения.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет

междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки деловой игры

Оценка «отлично» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре

Оценка «хорошо» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.2.1	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в рамках организации работы службы управления персоналом
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.2.1	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала в рамках организации работы службы управления персоналом
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.3.1	Демонстрирует способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку в рамках работы службы управления персоналом
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.1.1	Демонстрирует способность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках работы службы управления персоналом

Этап освоения	Индикатор	Критерий оценивания	Средства

компетенции	оценивания		(методы) оценивания
ПКс-1.2.1 Способность осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в рамках организации работы службы управления персоналом.	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в рамках организации работы службы управления персоналом	В полном объеме демонстрирует способность осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе сбор информации о потребностях организации в персонале; поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в рамках организации работы службы управления персоналом	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-2.2.1 Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала в рамках организации работы службы управления персоналом.	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала в рамках организации работы службы управления персоналом.	В полном объеме демонстрирует способность осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала в рамках организации работы службы управления персоналом.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-3.3.1 Способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку в	Демонстрирует способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала,	В полном объеме демонстрирует способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку в рамках работы службы управления персоналом	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

рамках работы службы управления персоналом	организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку в рамках работы службы управления персоналом		
ПКс-4.1.1 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках работы службы управления персоналом	Демонстрирует способность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках работы службы управления персоналом	В полном объеме демонстрирует способность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках работы службы управления персоналом	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1.Этапы развития управления персоналом как вида деятельности.

2.Основные подходы к управлению персоналом и их характеристика.

3.Этапы формирования службы управления персоналом.

4.Методы кадрового проектирования.

5.Служба персонала и основные направления ее деятельности.

6.Задачи и функции службы управления персоналом.

7.Организационная структура службы управления персоналом и варианты включения ее в структуру управления организацией.

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Сущность персонала организации. Структура персонала организации.
2. Цель и технологии управления персоналом.
3. Методы управления персоналом организации.
4. Концепции управления персоналом.
5. Кадровая служба как субъект управления персоналом в организации.
6. Основные направления работы кадровой службы.
7. Организационная структура службы управления персоналом. Методы проектирования кадровой службы.
8. Подсистемы системы управления персоналом организации: кадровое, документационное, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое обеспечение системы управления персоналом организации.
9. Организация работы и руководство кадровой службой в организации.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1.Модель компетенций и ролевая структура менеджера по персоналу.

2.Должностные обязанности и права специалистов службы персонала (менеджера по персоналу, специалиста по кадрам).

3.Документирование деятельности службы по управлению персоналом.

4.Планирование развития (перестройки) службы управления персоналом.

5.Базовые технологии управления персоналом и их характеристика.

6.Современные процедуры оценки персонала.

7.Формирование корпоративной культуры организации.

8.Методы оценки результативности функционирования кадровых служб.

Типовые темы контрольных работ

1. Сущность персонала организации. Структура персонала организации.
2. Цель и технологии управления персоналом.
3. Методы управления персоналом организации.
4. Концепции управления персоналом.
5. Кадровая служба как субъект управления персоналом в организации.
6. Основные направления работы кадровой службы.
7. Организационная структура службы управления персоналом. Методы проектирования кадровой службы.
8. Подсистемы системы управления персоналом организации: кадровое, документационное, информационное, техническое, нормативно-методическое, правовое обеспечение системы управления персоналом организации.
9. Стратегическое управление персоналом организации.

Типовые практико – ориентированные задания

Задание 1.Определить на примере конкретной организации разработать основные направления реорганизации службы управления персонала в период кризиса.

Задание 2. В крупной производственной организации происходит процесс реструктуризации ее деятельности. В связи с этим произойдут изменения в системе управления персоналом. С этой целью отделу поручено разработать проект новой системы управления персоналом. Разработке проекта предшествует анализ состояния системы управления персоналом, который охватывает анализ всех ее подсистем в поэлементном разрезе. Охарактеризуйте подсистемы системы управления персоналом, по которым необходимо проводить анализ.

Задание 3. Проанализируйте информацию о ситуации в банке и ответьте на вопросы.

Александр Ковалев — директор Н-ского филиала крупного российского коммерческого банка (Комбанка). Филиал был образован на базе местного коммерческого банка, приобретенного Комбанком. Один из приоритетов Александра — создание системы управления персоналом. Комбанк известен в стране как один из лидеров в области применения новых методов управления человеческими ресурсами — психологического тестирования, платы за знания, индивидуального планирования карьеры сотрудников.

Работая в течение двух недель по 12 ч. в сутки, Александр пытался в том числе изучить систему управления персоналом, принятую в филиале. В результате удалось выяснить, что подбор новых сотрудников осуществлялся исключительно через знакомых, в филиале не имели представления о планировании карьеры, аттестации, подготовке резерва руководителей. Профессиональное обучение не планировалось, а организовывалось по мере необходимости руководителями подразделений. Сотрудники получают сдельную заработную плату, а административный персонал — должностные оклады и ежемесячные премии, составляющие до 40% от оклада.

Вопросы:

1. Существует ли в описанной ситуации потребность в изменении системы управления персоналом? Если “да”, то почему?
2. Предложите систему управления персоналом для данной организации (какие основные процессы она должна поддерживать и на каких принципах строиться?).
3. Предложите программу по ее внедрению с перечнем конкретных мероприятий, которые необходимо осуществить.
4. Какими должны быть роль и позиция самого Александра Ковалева? Какие шаги он должен предпринять лично?

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

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

4.4. Методические материалы

Зачет, экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студента требованиям образовательного стандарта. Зачет, экзамен проводится с целью проверки уровня и качества освоения установленных компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету, экзамену по дисциплине необходимо начинать с проработки вопросов, выносимых на зачет, экзамен. Для этого необходимо проанализировать и уяснить содержание теоретического материала по конспектам, основной и дополнительной литературе, список которой приведен в данных методических материалах и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Зачет, экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования в рамках двух этапов, которые включают выполнение заданий, содержащихся в билете:

1 этап – подготовка к ответу и ответ на теоретический вопрос в билете.

Теоретическое задание предполагает устный ответ студента и позволяет оценить сформированные знания, проверить теоретическую подготовку студента к решению

профессиональных задач. Особое внимание при подготовке ответа на теоретический вопрос необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение знаниями по дисциплине предполагает усвоение и умение правильно использовать основные термины, посредством которых формируется основа теоретического знания. Отвечая на вопрос билета следует излагать материал чётко, в логической последовательности, предельно исчерпывающе, но без общих рассуждений, не торопясь, следя за построением фраз. Ответ не должен быть:

- слишком кратким: краткость не даёт возможности понять, насколько полно студент владеет теоретическим материалом;

- слишком многословным: многословие может свидетельствовать об отсутствии умения выделять главное, сущностное при ответе на теоретический вопрос.

Примерный перечень теоретических вопросов, выносимых на экзамен, приведён в разделе 3.5 данных методических материалов.

2 этап – решение практического задания в билете.

Практическое задание предполагает приведение и обоснование конкретных примеров, анализ ситуации, решение практического задания, связанных с теоретическими вопросами, выносимыми на экзамен и приближенных к реальности муниципальной жизни. Студент должен подобрать примеры, проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Примеры, ситуации, практические задания предназначены для оценки не только знаний, но и, прежде всего, умений и навыков соответствующих компетенций на основе использования теоретических знаний по соответствующим темам дисциплины.

При выполнении практического задания важным считается анализ студентом представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения. В связи с этим, выполнение практического задания предполагает следующие этапы:

1 этап: анализ поставленной в практическом задании проблемы;

2 этап: определение теоретических положений, которые следует применить к анализу данной проблемы;

3 этап: формулировка конкретного ответа на данную проблему.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант), статистическими и иными необходимыми для ответа вспомогательными материалами.

Пример типового билета для зачета.

1. Задачи и функции службы управления персоналом.

2. Проанализируйте кадровый состав реально существующей или спроектированной вами организации, занимающейся определенным видом деятельности. Разделите персонал на следующие категории: административно-управленческий персонал, инженерно-технические работники и специалисты, производственный персонал, обслуживающий персонал. По какой причине представители той или иной профессии (специальности) были отнесены к определенной категории? Обоснуйте свое мнение.

Пример типового билета для экзамена.

Вопрос 1.Базовые технологии управления персоналом и их характеристика.

Вопрос 2. Составьте заявку на подбор работника определенной специальности в реально существующей или спроектированной вами организации. Максимально конкретизируйте обязанности работника и установите приоритетные направления деятельности.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины предполагает изучение учебного материала на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и в ходе самостоятельной работы студентов.

1. Подготовка к лекциям. В целях полноценного усвоения лекционного материала, студент предварительно должен:

- повторить материал предыдущей лекции, особенно, если лекции затрагивают материал одного раздела;
- просмотреть материал, касающийся предстоящей лекции, изложенный в соответствующих разделах учебников, в иной рекомендованной литературе;
- попытаться разобраться в смысле новых терминов, которые будут использоваться в лекции;
- сформулировать вопросы к преподавателю, которые возникли при знакомстве с новым лекционным материалом.

2. Подготовка к практическим занятиям. В соответствии с заданиями, определёнными в разделе 2 данных методических материалов, студент должен:

- изучить необходимый для участия в занятии материал лекционного конспекта, учебников, учебных пособий, иных источников научной и учебной информации;
- проработать требуемые для выполнения задания нормативные правовые акты (в тех случаях, когда это требуется);
- ознакомиться с необходимыми статистическими материалами, с материалами, изложенными в средствах массовой информации, с материалами из иных источников, которые могут помочь в выполнении задания;
- сформировать умение полно и правильно отвечать на вопросы занятия, для чего следует структурно готовить ответ в следующем порядке:

1) изложение своей позиции по поставленному вопросу;
2) обоснование своей позиции;
3) подтверждение своей позиции примером или примерами;
4) формулирование чёткого и краткого вывода, вытекающего из изложенного студентом материала.

2.1. Подготовка к опросу. В данном случае студент должен быть готов отвечать на поставленные преподавателем вопросы по теме практического занятия с использованием конкретных примеров, подтверждающих высказываемые теоретические положения.

2.2 Подготовка сообщения.

Сообщение – это публичное выступление, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы. Выбрав соответствующую тему, студент готовит текст сообщения на 5-7 минут с использованием дополнительной литературы, расширяющей информацию, которая доступна в лекционных конспектах.

Подготовка сообщения включает в себя следующие действия студента:

- определение цели сообщения в рамках выбранной темы;
- подбор и анализ необходимой нормативной базы, учебной, научной литературы, статистической и иной необходимой информации, связанных с темой сообщения;
- составление плана сообщения, распределение собранной информации в необходимой логической последовательности в рамках составленного плана;
- написание текста сообщения или его тезисов.

Текст сообщения и, соответственно, само выступление состоит из следующих частей:

- введения, которое содержит: тему, цель и задачи сообщения, суть рассматриваемой проблемы;
- основной части, которая содержит постановку и анализ рассматриваемой проблемы, проведённый на основе проработанной информации;
- заключения, которое содержит своё понимание проблемы и возможные пути её решения и общие выводы.

3. Конспектирование. Ознакомившись с заданием, определённым в разделе 2 данных методических материалов, студент изучает указанный нормативный правовой акт или его

соответствующую часть, а затем излагает осмысленный материал в рамках установленного задания.

4. Подготовка к собеседованию. Собеседование проводится, прежде всего, со студентами, обучающимися по индивидуальным планам, а также со студентами, которые по уважительной причине пропустили учебные занятия. В целях подготовки к собеседованию студент должен самостоятельно изучить материалы темы, вынесенной на собеседование по индивидуальному плану или пропущенного занятия и быть готовым к ответу на вопросы преподавателя по вопросам, касающимся соответствующей темы или пропущенного занятия, и определёнными в разделе 2 данных методических материалов.

5. Подготовка к деловой игре, тренингу.

Начальным этапом подготовки к деловой игре является ее обстоятельный разбор в учебной группе, на который выделяется до двух часов учебного времени. Такой разбор из-за недостатка учебных часов может проводиться и во внеурочное время. Начиная подготовку к деловой игре, студенту следует вдумчиво, не торопясь вновь прочитать ее сценарий, представить себя в роли соответствующего должностного или иного лица, вообразить, как бы действовал в данной ситуации, если бы реально занимал эту должность, какими знаниями, навыками и умениями должен был бы обладать, какие полномочия были бы необходимы для успешного исполнения должностных (служебных) обязанностей.

Сопоставив эти задачи и полномочия с подлежащей разрешению жизненной ситуацией, предлагаемой в сценарии игры, студенты найдут оптимальное законное разрешение проблемы.

6. Выполнению тестовых заданий. Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые студент должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будут правильные и неправильные ответы. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется. На отдельные тестовые задания не существует однозначных ответов, поскольку хорошее знание и понимание содержащегося в них материала позволяет найти такие ответы самостоятельно. Именно на это студентам и следует ориентироваться, поскольку полностью запомнить всю получаемую информацию и в точности ее воспроизвести при ответе невозможно. Кроме того, вопросы в тестах могут быть обобщенными, не затрагивать каких-то деталей.

7. Выполнение внеаудиторной самостоятельной работы. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления полученных знаний в ходе аудиторных занятий, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Организация контактной самостоятельной работы для контроля проделанной работы. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведённого на обязательные учебные занятия по дисциплине и на контроль за самостоятельной работой студентов по дисциплине. Проводить его можно в письменной, устной или смешанной форме.

Контактная самостоятельная работа посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, сообщения и другие формы и методы.

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется через формы контроля и обучения:

- консультации, в ходе которых студенты должны осмыслить полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь (график консультаций утверждается на кафедре);

- следящий контроль, который осуществляется на лекциях и практических занятиях в форме собеседования, устных ответов студентов, практических заданий и т.п.;

- текущий контроль, который осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельной работы, выполненных во внеаудиторное время в форме сообщений, рефератов.

Организация внеаудиторной самостоятельной работы с учебной литературой и ресурсами информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Самостоятельная работа студентов предполагает, прежде всего, изучение как обязательной, так и дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины, а также нормативных документов. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки сообщений, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов при подготовке к участию в дискуссиях, круглых столах на практических занятиях, для выполнения проблемно-поисковых работ, а также написания курсовых работ по дисциплине.

При подготовке к учебным занятиям следует использовать учебную литературу и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", рекомендованные, в том числе, в данных методических материалах.

- Материалы текущего и промежуточного контроля успеваемости обучающихся студентов также выложены в ИОС.

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. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: электрон.учебник. – Электрон.дан. – 1 эл. опт. диск (CD-ROM) цв., зв. – М., 2009.

2. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496698

3. Кибанов, А.Я Управление персоналом организации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. - М. :Кнорус, 2015. - 360 с.

4. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496884

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531529 (дата обращения: 10.09.2024).

6. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —

URL: https://urait.ru/bcode/516339 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531893 (дата обращения: 10.09.2024).
2. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян - Электрон.текстовые данные. - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2014. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15713.
3. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519732 (дата обращения: 10.09.2024).
4. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512167 (дата обращения: 10.09.2024).
5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510775 (дата обращения: 10.09.2024).
6. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511237 (дата обращения: 10.09.2024).

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 10.09.2024)
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 14.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http:// htwww.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 10.09.2024)
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 10.09.2024)
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)

- Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL : http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.04.2023) (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.09.2024)

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"(Зарегистрирован 08.04.2022 № 68136) - URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204080007

6 Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом" УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 № 109н - URL: https://novkcso.ru/kcsoinfo/profstandart/10.1ps_spec_po_upr_pers_2022.pdf

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Маркетинг персонала
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора -2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы…..... 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…… 5
3. Содержание и структура дисциплины……...…….. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине……..... 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины……. 17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине…… 19

    6.1. Основная литература……..…….…… 19

    6.2. Дополнительная литература……...…….…… 19

    6.3. Нормативные правовые документы…….…….…….. 20

    6.5. Интернет-ресурсы……...…….... 20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……..…….. 20

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

1.1. Дисциплина Б1.В.05 «Маркетинг персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс – 1.3	способность анализировать рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), с целью информирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; способность осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в рамках маркетинга – персонала,
ПКс-3	Способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс – 3.3	способность анализировать структуры, планы и вакансии организации, особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах для развития и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала; способность анализировать рынок образовательных услуг и потребности организации в обучении персонала; способность анализировать успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала, используя аналитические инструменты маркетинга персонала.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деятельность по обеспечению персоналом / В /01.6 сбор информации о	ПКс – 1.3	**на уровне знаний:** базовых основ сбор информации о потребностях организации в персонале; поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

потребностях организации в персонале; B/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала		**на уровне умения:** выбор способов и методов сбор информации о потребностях организации в персонале , а также поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
		на уровне навыков: применение способов и методов сбор информации о потребностях организации в персонале, а также поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
D/02.6 Организация обучения персонала	ПКс- 3.3	**На уровне знаний:** -Базовые основы организации обучения персонала **на уровне умения:** Выбор способов и методов организации и обучения персонала **На уровне навыков** Применение способов и методов организации обучения персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины: 5 з.е. (180 часов в академических часах/ 135 час в астрономических).

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем:

очно-заочная форма обучения - 44 ак.ч (33 астр. ч.), в т.ч. 22 ак.ч (16,5 астр.ч.) лекций и 22 аа.ч. (16,5 астр. ч) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 127 ак.ч. (95,25 астр.ч.)

заочная форма обучения - 22 ак.ч (16,5 астр. ч.), в т.ч. 10 ак.ч (7,5 астр.ч.) лекций и 10 аа.ч. (7,5 астр. ч) семинарских занятий, консультация 2 ч;

на самостоятельную работу обучающихся – 149 ак.ч. (148,25 астр.ч.)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.05 «Маркетинг персонала»** изучается на 3 курсе, 1 семестр очно-заочной формы обучения; 2 курс 1 семестр заочной формы обучения.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Общий менеджмент, Психология труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является курсовая работа

3. Содержание и структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды	39	4	-	4		31	О, Д, З,ИЗ

2	Организация найма персонала	44	6	-	6		32	О, Д, З,ИЗ
3	Отбор и оценка персонала	44	6	-	6		32	О, Д, З,ИЗ
4	Обучение персонала	44	6	-	6		32	О, Д, З,ИЗ
Промежуточная аттестация		**9**	**-**	**-**	**-**		-	**Курсовая работа**
Всего в академических часах		**180**	**22**	-	**22**		**127**	**9**
Заочная форма обучения								
1	Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды	39	2	-	2		35	ЛО, Д, З,ИЗ
2	Организация найма персонала	44	3	-	3		38	О, Д, З,ИЗ
3	Отбор и оценка персонала	42	2	-	2		38	О, Д, З,ИЗ
4	Обучение персонала	44	3	-	3		38	О, Д, З,ИЗ
Консультация		**2**						
Промежуточная аттестация		**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	-	**Курсовая работа**
Всего в академических часах		**180**	**10**	-	**10**	**9**	**149**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад / сообщение (Д), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), практические (практико-ориентированные) задания (З).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды

Маркетинг: подходы к определению. Принципы маркетинга персонала.

Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Внешний и внутренний маркетинг персонала.

Модели, средства, стратегии управления персоналом.

Этапы развития маркетинга персонала. Актуальность развития маркетинговой составляющей управления персоналом. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала: Д. Белл; Г. Штрутц; Р. Бюннер; Д. Эскадштейн и Ф. Шнеллингер; В. Фрелинхом и К. Зитценшток. Российская теория маркетинга персонала: А.Я Кибанов и И.Б. Дуракова.

Традиционный и организационно-рыночный подходы к выделению функций маркетинга персонала. Подход Ф. Котлера: аналитическая, производственная, сбытовая, функция управления и контроля. Подход А.Я. Кибанова: аналитическая и коммуникационная функции. Подход Б.Ю. Сербиновского: исследовательская, стратегическая и предпринимательская функции. Аналитическая, информационная, коммуникационная, профориентационная, социальная, персональная и организационная функции.

Тема 2. Организация найма персонала

Понятие «найма» персонала. Характеристика элементов найма. Формы обеспечения найма. Законодательная основа. Научно – методические принципы подбора кадров. Источник найма. Технологии поиска и подбора персонала и их применение.

Тема 3. Отбор и оценка персонала

Процедура отбора (оценки) кандидата. Работа с резюме. Телефонные переговоры. Собеседование с менеджером по персоналу. Методики оценки кандидата. Критерии оценки кандидата. Преимущества и недостатки современных систем оценки кандидатов.

Этапы собеседования. Организация процесса подбора и расстановки кадров. Анализ профессиональных стандартов.

Тема 4. Обучение персонала

Ключевые тренды, обусловившие актуальность обучения персона предприятий. Цели и задачи обучения различных групп сотрудников. Виды обучения персонала. Критерии проверки выбора онлайн-обучения. Как выбрать учебный центр с дистанционными программами. Особенности организации дистанционного обучения.

Современные методы обучения персонала в организации. Определение потребности в обучении персонала на предприятии: уровни, участники, этапы

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

В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 «Маркетинг персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, практико-ориентированные задания, доклады/сообщения.
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы.

Промежуточная аттестация – курсовая работа

Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для опроса

1. В чем состоит принципиальное отличие в подходах к определению маркетинга персонала?
2. Каковы основные принципы маркетинга персонала?
3. В чем состоит актуальность развития маркетинговой составляющей управления персоналом?
4. Существуют ли научные традиции в маркетинге персонала?
5. Основные категории маркетинга персонала (потребности, спрос, предложение).
6. Этапы развития маркетинга персонала.
7. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала.
8. Вклад отечественной научной школы в развитие маркетинга персонала.
9. Внешние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.
10. Внутренние факторы, оказывающие влияние на маркетинг персонала.

Темы докладов и сообщений

1. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.

2. Внешний и внутренний маркетинг персонала.
3. Содержание концепции эффективного формирования профессиональной рабочей силы
4. Концепция человеческого капитала: история возникновения, сущность.
5. Характеристика концепции продвижения товара «рабочая сила».
6. Особенности ценовой концепции.
7. Концепция традиционного маркетинга в маркетинге персонала
8. Специфика концепции социальных предпочтений.
9. Концепция потребительского выбора.
10. Концепция внутриорганизационного маркетинга: сущность, инструменты реализации
11. Концепция эго-маркетинга как системный подход к самореализации личности

Практико-ориентированные задания

№ 1. «Основные категории маркетинга персонала»

1. Найти определения понятия «маркетинг персонала» у различных авторов и заполнить таблицу по форме

Определение	Источник (автор, название, выходные данные, стр.; адрес электронного ресурса)

2. Найти определения понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов» у различных авторов и заполнить таблицу по форме:

Определение	Источник (автор, название, выходные данные, стр.; адрес электронного ресурса)

3. Найти положение о службе управление персоналом (типовое и действующих организаций), должностную инструкцию менеджера по персоналу и проанализировать их на наличие в содержание маркетинговых функций.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для опроса

Тесты

1. Соотнесите элемент найма с его характеристикой

а) Набор
б) Отбор
в) Подбор
г) Выборы

1) Выбор деятельности или должности, создающей условия для наиболее полной реализации возможностей работника.
2) Определение комиссией предпочтения кого - либо из кандидатов по результатам публичных процедур.
3) Процедуры массового привлечения на работу претендентов на вакантные должности.
4) Часть процесса найма персонала, связанная с выделением одного или нескольких кандидатов на вакантную должность среди общего числа людей, претендующих на данную должность.

2. К недостаткам внутренних источников набора персонала не относится (один вариант ответа)

а) Ограниченные возможности для выбора работников
б) Возникновение напряжённости в коллективе в случае появления нескольких претендентов на вышестоящую должность
в) Незначительные затраты на привлечение работников
г) Появление панибратства при решении деловых вопросов

д) Неодобрение работниками организации факта не выдвижения своего претендента и предпочтения стороннему кандидату

3. При комплектации штата для заполнения линейных и типовых позиций при запуске филиалов, открытии организации используется технология поиска и подбора персонала… (один вариант ответа)

а) Selection
б) Graduate recruitment
в) Аутосорсинг персонала
г) Executive Search
д) Массовый рекрутмент

Практико-ориентированные задания
«Источники и пути покрытия потребности в персонале»

1. Перечислите возможные активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале. Представить информацию в таблице:

Активные пути покрытия потребности в персонале	Пассивные пути покрытия потребности в персонале

2. По характеру источника покрытия потребности в персонале перечислить возможные управленческие решения по использованию источника и последовательность реализации каждого из них. Представить информацию в таблице:

Характер источника (внешние, внутренние)	Управленческое решение	Последовательность действий

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для устного опроса

1. В чем заключается предварительная оценка резюме. Какие элементы включает «идеальное» резюме.
2. Техника ведения телефонных переговоров (интервью).
3. Структура собеседования с менеджером по персоналу
4. Оценивание кандидатов с помощью дополнительных методик оценки (конкурсная комиссия).
5. Критерии оценки кандидата.
6. Рассмотрите преимущества и недостатки современных систем оценки кандидатов

Тесты

1. Добавьте пропущенное слово
Взаимное приспособление сотрудника и коллектива организации, результатом которого становится эффективное функционирования как сотрудника на новом рабочем месте, так и организации, в ряду которой он влился называется _____

2. Выберите вид адаптации, который характеризуется как процесс, в котором работник знакомится с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности организационной структуре предприятия (один вариант ответа)
а) Производственная
б) Профессиональная
в) Психофизиологическая

г) Организационная
д) Экономическая

Типовые оценочные материалы по теме 4.
Вопросы для устного опроса

1. Перечислите факторы, обуславливающие необходимость обучения персонала предприятия.
2. Охарактеризуйте виды профессионального обучения.
3. Плюсы и минусы дистанционного обучения.
4. Характеристика современных методов обучения персонала.
5. Определение потребности в обучении персонала на предприятии.
6. Основные цели оценки персонала
7. Дайте характеристику основных задач оценки персонала.
8. Определение потребности в обучении персонала на предприятии.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Используя критерии оценки, проверьте принесёт ли онлайн-обучение нужный результат (на примере своего предприятия).

Задание 2. Провести определение потребности в обучении персонала на предприятии *(задания для самостоятельной работы студентов)*.

АНКЕТА
потребностей в обучении

ФИО сотрудника _____
Подразделение _____
Дата _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1. Вопросы для определения Вашей потребности в обучении		
1.1	Какие особо сложные задачи Вам приходится решать на рабочем месте?	
1.2	В чем причина затруднений в выполнении этих задач, по Вашему мнению?	
1.3	Что Вам необходимо уметь делать и знать для преодоления этих затруднений?	
1.4	Почему это важно?	
1.5	Что будет наилучшим результатом обучения для Вас?	
1.6	Каких изменений в своей работе Вы ожидаете после обучения?	
1.7	Готовы ли Вы обучаться в свободное от работы время?	
1.8	Какие направления обучения Вам были бы интересны? Пожалуйста, отметьте галочкой	командообразование; управление временем; технологии продаж; продажи в розничной торговле; управление стрессом; конфликтология; лидерство, навыки руководителя; личная эффективность руководителя; переговоры; _____
2. Вопросы для определения потребности в обучении Ваших сотрудников		

(заполняет только руководитель)		
2.1	Какие особо сложные задачи приходится решать Вашим сотрудникам?	
2.2	В чем причина затруднений в выполнении задач сотрудниками, с Вашей точки зрения?	
2.3	Что Вашим сотрудникам необходимо уметь делать и знать для преодоления этих затруднений?	
2.4	Почему это важно?	
2.5	Что будет наилучшим результатом обучения Ваших сотрудников?	
2.6	Каких изменений в работе сотрудников Вы ожидаете после обучения?	

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс – 1.3	способность анализировать рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), с целью информирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; способность осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в рамках маркетинга – персонала,
ПКс-3	Способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и	ПКс – 3.3	способность анализировать структуры, планы и вакансии организации, особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах для развития и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала; способность анализировать рынок образовательных услуг и потребности организации в обучении персонала; способность анализировать успешные корпоративные практики по

	профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		организации адаптации и стажировке персонала, используя аналитические инструменты маркетинга персонала.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПКс-1.3 способность анализировать рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), с целью информирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; способность осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в рамках маркетинга – персонала,	Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), с целью информирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в рамках маркетинга – персонала, в том числе с учетом особенностей предмета и объекта ознакомительной практики;	В полном объеме самостоятельно анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), с целью информирования руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; осуществляет поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в рамках маркетинга – персонала,	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Курсовая работа по дисциплине «Маркетинг-персонала»
ПКс-3.3 способность анализировать структуры, планы и вакансии организации, особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах для развития и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала; способность анализировать рынок образовательных услуг и потребности организации в	Владеет навыками анализа структур, планов и вакансий организации, особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах для развития и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала. Владеет навыками анализа рынка образовательных услуг и потребности организации в обучении персонала; успешных корпоративных практик	В полном объеме самостоятельно анализирует структуры, планы и вакансии организации, особенности работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах для развития и построения профессиональной карьеры, адаптации и стажировки персонала. В полном объеме самостоятельно ь анализирует рынок образовательных услуг и потребности организации в обучении персонала;	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Курсовая работа по дисциплине «Маркетинг персонала»

обучении персонала; способность анализировать успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала, используя аналитические инструменты маркетинга персонала.	по организации адаптации и стажировке персонала, используя аналитические инструменты маркетинга персонала.	анализирует успешные корпоративные практики по организации адаптации и стажировке персонала, используя аналитические инструменты маркетинга персонала.	

4.3.2 Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проходит в форме защиты курсовой работы. Курсовая работа оформляется в соответствии с Порядком оформления письменных работ http://balakovo-hm.ru/pluginfile.php/2/course/section/2/poryadok_vyp.pdf

В курсовой работе должны быть последовательно выполнены следующие задания.

Задание 1. Соберите маркетинговую информацию, публикуемую государственными органами Российской Федерации относительно состояния современного рынка труда в РФ за последние 5 лет. *Постройте диаграммы, отражающие динамику безработицы в выбранном субъекте РФ в сравнении с показателями соответствующего федерального округа и РФ в целом. Определите причины безработицы, ее виды. Дайте свое решение проблемы безработицы.*

Для выполнения следующих заданий определитесь с должностью, которая будет рассматриваться как вакантная.

Задание 2. Какие источники и технологии поиска и подбора персонала применяются на вашем предприятии.

Задание 3. Дайте характеристику профессионального стандарта (ознакомится можно на сайте https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/).

Оцените на сколько сотрудники вашего предприятия соответствуют этим требованиям. Для анализа выбираем 6 уровень квалификации.

Задание 4. Заполните заявку на подбор персонала на вакантную должность вашего предприятия. Бланк представлен в Приложении 7.

Задание 5. Проранжируйте и пропишите критерии оценки кандидата на вакантную должность.

Задание 6. На основании данных центра занятости населения проанализируйте резюме кандидатов, выставленные на сайте Работа России https://trudvsem.ru/

Перед началом поиска настройте фильтры, в которых выберите регион, город или район и другие фильтры. На рис. 1 представлен скриншот с сайта

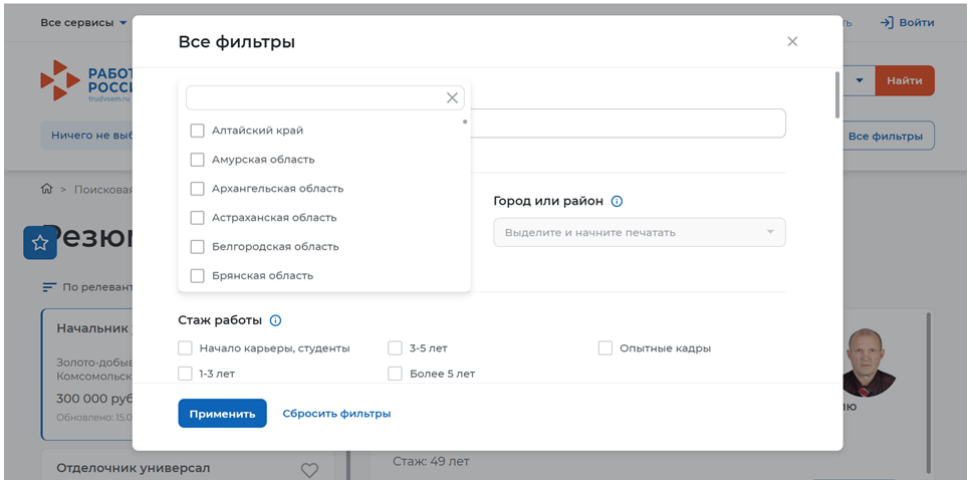


Рис. 1. Образец выбора фильтров для поиска резюме

В ответе пропишите:

- какие фильтры вы выставили и почему;
- сколько резюме выдала вам система;
- какие резюме, из просмотренных, заинтересовали вас и почему;
- кого вы пригласили на собеседование?

Задание 7. Подготовьте текст вакансии. Укажите где планируете опубликовать вакансию.

Прошедшие обучение на программе «Как написать объявление о вакансии» на Актион.Студент, приложите сертификат в Приложении.

Задание 8. Проведите SWOT-анализ и конкурентные преимущества предприятия (организации)

1. Анализ сильных сторон рабочего места предприятия

Описание сильных сторон	Каким образом сильные стороны повышают удовлетворенность соискателя/сотрудника рабочим местом?	Каким образом сильные стороны влияют на отличие рабочего места компании от рабочих мест конкурентов?
Сильная сторона № 1		
Сильная сторона № 2		
…..		

2. Анализ слабых сторон рабочего места предприятия

Описание слабых сторон	Каким образом слабые стороны снижают удовлетворенность соискателя/сотрудника рабочим местом?	Каким образом слабые стороны влияют на отличие рабочего места компании от рабочих мест конкурентов?
Слабая сторона № 1		
Слабая сторона № 2		
…..		

3. Возможности для закрытия вакансий (продвижения рабочих мест, привлечения и удержания персонала)

Описание возможностей	Каким образом возможности могут повысить	Предполагаемый срок реализации возможностей

	удовлетворенность соискателя/сотрудника рабочим местом?	
Возможность № 1		
Возможность № 2		
…..		

4. Угрозы для закрытия вакансий (продвижения рабочих мест, привлечения и удержания персонала)

Описание угроз	Каким образом угрозы могут снизить удовлетворенность соискателя/сотрудника рабочим местом?	Возможный срок возникновения угрозы
Угроза № 1		
Угроза № 2		
…..		

5. Матрица SWOT

1.	Сильные стороны	2.	Слабые стороны
3.	Возможности	4.	Угрозы

6. Развитие конкурентного преимущества рабочего места

- Выявите или разработайте основное конкурентное преимущество рабочего места компании на основе сильных сторон.
- Определите позиционирование рабочего места компании относительно рабочих мест, предлагаемых конкурентами; составьте карты позиционирования и опишите ключевые критерии дифференциации.
- Опишите способы развития возможностей компании за счет сильных сторон рабочего места.
- Каким образом можно преобразовать слабые стороны в сильные, а угрозы — в возможности для роста? Если такие преобразования невозможны, то как компания может избежать слабых сторон и угроз, а также минимизировать их влияние на бизнес данной организации?
- Каким образом выявленные преимущества рабочего места компании можно сделать очевидными для соискателя/сотрудника?
- Каким образом можно скрыть слабые стороны от соискателя/сотрудника?
- Каким образом можно в короткий срок реализовать возможности и нейтрализовать угрозы?

7. Основополагающая стратегия конкурентной борьбы

- Выберите и обоснуйте базовую стратегию конкурентной борьбы, которая ляжет в основу всего маркетингового плана: проникновение на рынок (повышение успешности рабочих мест на текущем целевом рынке); развитие рынка (открытие новых целевых рынков для существующих рабочих мест); развитие рабочего места (предложение новых или инновационных рабочих мест на существующих целевых рынках); диверсификация (выход за пределы традиционных сфер деятельности).
- Опишите, каким образом выбранное стратегическое направление поможет компании в дифференциации от конкурентов.

Задание 9. Проанализируйте основные сложности, возникающие у вашего предприятия при привлечении персонала, и предложите способы их устранения.

Общие критерии оценки курсовой работы

Оценка	Сумма баллов	Требования
5	85-100	Работа выполнена самостоятельно, присутствуют все необходимые структурные части – введение, основная часть, заключение и приложения. Тема работы раскрыта. Работа выполнена в срок, в структуре и стиле работы нет грубых ошибок. При написании и защите работы была продемонстрирована способность представлять и защищать самостоятельно выполненные задания Использованы основная литература и источники по теме работы. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля
4	65-84	Работа выполнена самостоятельно, присутствуют все необходимые структурные части – введение, , основная часть, заключение и приложения. Тема работы в целом раскрыта. Работа выполнена в срок, в структуре и стиле работы нет грубых ошибок. При написании и защите работы была продемонстрирована способность представлять и защищать самостоятельно выполненные задания, однако умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщения и выводы вызывают у студента затруднения. Во время защиты студент показал умение кратко, доступно (ясно) представить результаты исследования, однако затруднялся отвечать на поставленные вопросы. Использованы основная литература и источники по теме работы. Имеются незначительные недочеты в оформление работы.
3	55-65	Работа выполнена самостоятельно, присутствуют все необходимые структурные части – введение, основная часть, заключение и приложения. Тема работы раскрыта частично. Работа не сдана в срок, в структуре и стиле работы есть грубые ошибки. Студент не в полной мере владеет теоретическим материалом по рассматриваемой проблеме, умение анализировать, аргументировать свою точку зрения, делать обобщение и выводы вызывают у него затруднения. Материал не всегда излагается логично, последовательно. Имеются недочеты в оформлении курсовой работы. Во время защиты студент затрудняется в представлении результатов исследования и ответах на поставленные вопросы.
2	Менее 55	Выполнено менее 50% требований к курсовой работе (см.оценку «5») и студент не допущен к защите.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Маркетинг персонала» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и

самостоятельной работы обучающихся.

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

Самостоятельная работа является обязательным компонентом процесса подготовки бакалавров, она формирует самостоятельность, познавательную активность, вырабатывает практические навыки работы с научной литературой.

Общий объем аудиторной и самостоятельной работы определяется учебно-тематическим планом. Изучение дисциплины завершается написанием курсового проекта и экзаменом.

Успешное изучение дисциплины требует посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Методические указания для обучающихся по подготовке к лекционным занятиям.

Занятия лекционного вида дают систематизированные знания о наиболее сложных и актуальных проблемах изучаемой дисциплины.

Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, обучающиеся должны внимательно воспринимать материал, подготовленный преподавателем, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета. Обучающиеся должны аккуратно вести конспект. В случае недопонимания какой-либо части предмета следует в установленном порядке задать вопрос преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель.

Самостоятельная подготовка обучающихся к занятиям лекционного вида включает в себя:

– доработку конспекта лекции, которую желательно осуществлять в тот же день, пока материал еще легко воспроизводим в памяти. Необходимо прочитать записи, расшифровать сокращения, доработать схемы, рисунки, таблицы;

– повторение изученного на предыдущем занятии материала. При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то следует обратиться к преподавателю на занятиях или по графику его индивидуальных консультаций.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

При подготовке к практическому занятию, обучающемуся необходимо:

– до очередного практического занятия по конспекту лекций и рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал, соответствующий теме занятия;

- в начале занятия задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;

- в ходе семинара давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов;

- на практическом занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

Студентам, пропустившим практическое занятие, либо не подготовившимся к нему, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме занятия.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.

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

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

– подготовка к занятиям в соответствии с заданиями на самостоятельную работу с использованием конспекта лекций, материалов практических занятий и приведенных ниже источников литературы;
– выполнение индивидуальных домашних заданий;
– написание курсового проекта;
– подготовка к промежуточной аттестации.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, необходимо по отдельности и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема. При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
5. Приобретение умений и навыков.
6. Составление вопросов по содержанию лекции.

В ходе самостоятельной работы студент может:

– освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (отдельные темы, вопросы тем, отдельные положения и т. д.);
– закрепить знания теоретического материала, используя необходимый инструментарий, практическим путем (решение задач, выполнение тестов);
– применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, подготовленная работа в рамках деловой игры, письменный анализ конкретной ситуации);
– использовать полученные знания и умения для формирования собственной позиции, теории, модели.

Выполнение курсовой работы предполагает получение студентом задания в начале курса. Студент изучает методические рекомендации и уточняет ход выполнения курсовой работы у преподавателя. Для этого преподаватель назначает время консультации.

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. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 321 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14616-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544178

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — URL: https://urait.ru/bcode/535651. — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — URL: https://urait.ru/bcode/535753.— Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535095

2. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538205

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540825

4. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/542136

5. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333

6. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536020

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая

система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.
2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

- электронные информационные ресурсы,
- электронные образовательные ресурсы,
- совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,
- соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.businesslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант

13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от 02.09.2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Документационное обеспечение управления персоналом
(индекс и наименование практики дисциплины в соответствии с учебным планом)

ДОУП
(краткое наименование дисциплины)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

Доцент кафедры гуманитарных
и естественно-научных дисциплин канд. техн. наук Горшков Е.А.
(ученное звание, ученая степень, должность) *(Ф.И.О)*

Зав. кафедрой гуманитарных
и естественно-научных дисциплин канд. техн. наук Козлова Т.Д.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с

планируемыми результатами освоения образовательной программы…… 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…….. 7
3. Содержание и структура дисциплины ……..……..... 8
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине……. 14
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …….. 32
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……..... 37
6.1. Основная литература……..…...……...…….. 37
6.2. Дополнительная литература…… 38
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…… 38
6.4. Нормативные правовые документы……..……..…….. 38
6.5. Интернет-ресурсы……..... 39
6.6. Иные источники……..……..... 39
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……. 39

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

1.1. Дисциплина Б1.В.06 «Документационное обеспечение управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.2.3	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывать документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах; способность осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности).
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.2.2	способность анализировать процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформлять процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.3.2	способность разрабатывать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом; способность осуществлять

			документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.1.2	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и труда персонала
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-5.2	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам корпоративной социальной политики, осуществлять документационное оформление результатов корпоративной социальной политики

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

ОТФ/ТФ /	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом / Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом	ПКс-1.2.3 ПКс-2.2.2 ПКс-3.3.2	на уровне знаний: Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу; основы документооборота и документационного обеспечения
		на уровне умений: Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации; обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала
		на уровне навыков: Анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом

В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом / Анализ процессов документооборота, локальных документов по оценке и аттестации персонала	ПКс-4.1.2 ПКс-1.2.3	на уровне знаний: Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
		на уровне умений: Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации, Обеспечивать документационное сопровождение оценки и аттестации персонала
		на уровне навыков: Хранения документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом/ Подготовка проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры	ПКс-2.2.2 ПКс-3.3.2 ПКс-4.1.2	на уровне знаний: Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала
		на уровне умений: Составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала
		на уровне навыков: Организация мероприятий по обучению персонала
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом/ Подготовка предложений по вопросам оплаты и труда персонала	ПКс-5.2 ПКс-1.2.3 ПКс-2.2.2	на уровне знаний: Основы документооборота и документационного обеспечения, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
		на уровне умений: Разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности, организовывать хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными актами организации
		на уровне навыков: Оформление документов по вопросам оплаты и труда персонала
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом/ Документационное оформление результатов корпоративной социальной политики	ПКс-3.3.2	на уровне знаний: Основы документооборота и документационного обеспечения, основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу
		на уровне умений: Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями архивного законодательства Российской Федерации и локальными актами организации

		на уровне навыков: Хранения документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины 6 з.е. (216 часов – в академических часах, 162 часов – в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 88 часов / в астрономических часах – 66 часов (из них **в 3 семестре** на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 28 часов / в астрономических часах – 21 час, в **4 семестре на контактную работу с преподавателем** запланировано в академических часах – 60 часов / в астрономических часах – 45 часов), на самостоятельную работу в академических часах – 216 часов / в астрономических часах – 162 часа (из них в **3 семестре на самостоятельную работу** в академических часах – 108 часов / в астрономических часах – 81 час, в **4 семестре на самостоятельную работу** в академических часах – 108 часов / в астрономических часах – 81 час).

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 35 часов / в астрономических часах – 26,25 часа (из них **в 3 семестре** на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 14 часов / в астрономических часах – 10,5 часов, в **4 семестре на контактную работу с преподавателем** запланировано в академических часах – 21 час / в астрономических часах – 15,75 часов), на самостоятельную работу в академических часах – 216 часов / в астрономических часах – 162 часа (из них в **3 семестре на самостоятельную работу** в академических часах – 108 часов / в астрономических часах – 81 час, в **4 семестре на самостоятельную работу** в академических часах – 108 часов / в астрономических часах – 81 час).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.06 «Документационное обеспечение управления персоналом» относится к дисциплинам вариативной части ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.06 «Документационное обеспечение управления персоналом»** изучается **на заочной форме обучения** – 2 курсе, 3-4 семестры.

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области управленческих дисциплин как обязательной, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент и базируется на изученных ранее дисциплинах: Б1.В.01 Психология труда, Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами.

Изучение дисциплины основывается на установлении компетентностной взаимосвязи с дисциплинами: Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом, Б1.В.05 Маркетинг персонала, Б1.В.ДВ.01.01 Этика делового общения / Б1.В.ДВ.01.02 Деловой этикет и протокол, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика.

Дисциплина обеспечивает необходимую подготовку студентов для изучения дисциплин: Б1.В.18 Статистические методы в управлении персоналом, Б1.В.08 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.09 Аудит и контроллинг персонала, Б1.В.11 Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности, Б1.В.19 Оценка эффективности управления персоналом, Б1.В.13 Бюджетирование персонала, Б1.В.20 Управление персоналом в условиях организационных изменений, Б1.В.14 Кадровая политика и кадровое планирование, Б1.В.16 Организация и оплата труда, Б1.В.24

Программные средства обработки информации по персоналу, Б1.В.17 Организация построения профессиональной карьеры, Б1.В.22 Корпоративная социальная ответственность, Б1.В.10 Экономика труда, Б2.В.01(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (базовый уровень)), Б2.В.02(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (продвинутый уровень).

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет, экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
	Раздел I. Правовые основы организации деятельности службы кадров (службы по работе с персоналом)	**104**	**12**	**-**	**12**		**80**	
1	Предмет, содержание, задачи дисциплины. Источники и литература. Организационные основы документационного обеспечения управления персоналом	52	6	-	6		40	О, Д
2	Законодательное, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности службы по работе с персоналом							О, Д
3	Служба по работе с персоналом: понятие, статус, задачи и функции	52	6	-	6		40	О, З
	Промежуточная аттестация	**4**				**4**		**Зачет**
	Итого в академических часах за 1 семестр	**108**	**12**	**-**	**12**	**4**	**80**	
	Итого в астрономических часах за 1 семестр	**81**	**9**		**9**	**3**	**60**	

№ 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		
	Раздел II. Правила составления и оформления документов по личному составу (кадрам)	**48**	**6**	**-**	**6**		**36**	
4	Документирование трудовых отношений	16	2	-	2		12	О, З, Д
5	Трудовые книжки персонала и организация работы с ними	16	2	-	2		12	О, З, Д
6	Организация работы с документами персонала	16	2	-	2		12	О, Д
	Раздел III. Организация архива по личному составу	**24**	**6**	**-**	**6**		**12**	
7	Номенклатура дел. Формирование архива по личному составу	24	6	-	6		12	О, З, Д, Т
	Промежуточная аттестация	**36**	**-**	**-**	**-**	**36**	**-**	**Экзамен, контрольная работа**
	Итого в академических часах за 2 семестр	**108**	**12**	**-**	**12**	**36**	**48**	
	Итого в астрономических часах за 2 семестр	**81**	**9**		**9**	**27**	**36**	
	Всего в академических часах	**216**	**24**		**24**	**40**	**128**	
	Всего в астрономических часах	**162**	**18**		**18**	**30**	**96**	
Заочная форма обучения								
	Раздел I. Правовые основы организации деятельности службы кадров (службы по работе с персоналом)	**104**	**4**	**-**	**6**		**94**	
1	Предмет, содержание, задачи дисциплины. Источники и литература. Организационные основы документационного обеспечения управления персоналом							О, Д

№ 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		
2	Законодательное, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности службы по работе с персоналом	60	2	-	2		56	О, Д
3	Служба по работе с персоналом: понятие, статус, задачи и функции	44	2	-	4		38	О, З
	Промежуточная аттестация	**4**				**4**		**Зачет**
	Итого в академических часах за 1 семестр	**108**	**4**	**-**	**6**	**4**	**94**	
	Итого в астрономических часах за 1 семестр	**81**	**3**		**4,5**	**3**	**70,5**	
	Раздел II. Правила составления и оформления документов по личному составу (кадрам)	**66**	**2**	**-**	**4**		**60**	
4	Документирование трудовых отношений	22	2	-	-		20	О, З, Д
5	Трудовые книжки (электронная и на бумажном носителе) персонала и организация работы с ними	22	-	-	2		20	О, З, Д
6	Организация работы с документами персонала	22		-	2		20	О, Д
	Раздел III. Организация архива по личному составу	**31**	**2**	**-**	**2**		**27**	
7	Номенклатура дел. Формирование архива по личному составу	31	2	-	2	2	27	О, З, Д, Т
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	-	**Экзамен, контрольная работа**
	Итого в академических часах за 2 семестр	**108**	**4**	**-**	**6**	**11**	**87**	
	Итого в астрономических часах за 2 семестр	**81**	**3**		**4,5**	**8,25**	65,25	

№ 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		
	Всего в академических часах	**216**	**8**		**12**	**15**	**181**	
	Всего в астрономических часах	**162**	**6**		**9**	**11,25**	**135,75**	

*Примечание: *формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение практико-ориентированных задач (З), доклад / сообщение / презентация (Д), тестирование (Т).*

Содержание дисциплины

Раздел I. Правовые основы организации деятельности службы кадров (службы по работе с персоналом)

Тема 1. Предмет, содержание, задачи дисциплины. Источники и литература. Организационные основы документационного обеспечения управления персоналом

Отличие документационного обеспечения управления персоналом от административного или общего делопроизводства.

Наличие службы кадров или специально выделенного сотрудника, занимающего оформлением документов по личному составу.

Документы по личному составу – важная составляющая трудовой деятельности каждого сотрудника организации.

Контроль со стороны государственных органов о нарушении трудовых прав персонала (ст. 356 ТК РФ).

Тема 2. Законодательное, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности службы по работе с персоналом

Рекомендуется подразделять действующие законодательные и нормативные акты на две группы:

1. законодательные акты, закрепляющие правовые нормы в определенной сфере общественных отношений и косвенно, затрагивающие процессы документообразования при реализации этих норм;

2. законодательные акты, непосредственно регламентирующие процессы документообразования и информационно-документационного обеспечения.

В статье 23 Конституции РФ говорится, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную, семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени; реализация этого права обеспечивается положением статьи 24 Конституции РФ, устанавливающим, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются, а также работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Перечень сведений конфиденциального характера.

Глава 14 Трудового кодекса РФ (ст.85-90) посвящена защите персональных данных работника.

Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 23.07.2013) «О персональных данных».

Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений и организаций, с указанием сроков хранения (2010).

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права: коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о персонале, Положение об отделе (управлении) кадров, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции и др.).

Тема 3. Служба по работе с персоналом: понятие, статус, задачи и функции

Разные по масштабам и названию службы по работе с персоналом.

Статус службы по работе с персоналом и ее место в системе управления. Задачи и функции службы по работе с персоналом.

Положение – правовой акт, определяющий порядок образования, права, обязанности и организацию работы учреждения, структурного подразделения, в т.ч. службы по работе с персоналом.

Инструкция по кадровому делопроизводству, Табель форм кадровых документов, Альбом форм кадровых документов, График документооборота кадровой службы – основные локальные акты деятельности службы по работе с персоналом и документированию трудовых правоотношений.

Нормы времени на работы по документационному обеспечении управленческих структур федеральных органов исполнительной власти (2002 г.).

К должностям специалистов по работе с персоналом отнесены: инженер по организации труда; инженер по подготовке кадров; инспектор по кадрам; специалист по кадрам; техник по труду; экономист по труду.

Раздел II. Правила составления и оформления документов по личному составу (кадрам)

Тема 4. Документирование трудовых отношений

В комплекс документации по документированию трудовых отношений включаются следующие унифицированные формы по учету использования рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

- табель использования рабочего времени и расчета заработной платы (форма № Т-12);
- табель использования рабочего времени (форма № Т-13);
- расчетно-платежная ведомость (форма № Т-49);
- расчетная ведомость (форма № Т-51);
- платежная ведомость (форма № Т-53);
- журнал регистрации платежных ведомостей (форма № Т~53а); лицевой счет (форма № Т-54);
- лицевой счет (для средств вычислительной техники) (форма № Т-54а); записка-расчет о предоставлении отпуска работнику (форма № Т-60); записка-расчет при прекращении действия трудового договора (контракта) с работником (форма № Т-61);
- акт о приемке работ, выполненных по трудовому договору (контракту), заключенному на время выполнения определенной работы (форма № Т-73).

Личный листок содержит перечень вопросов о биографических данных, сведения о выполняемой работе с начала трудовой деятельности, об образовании и другие данные. Внесение изменений в личный листок

Лист беседы с соискателем вакансии. Резюме. Комплекс документов по установлению трудовых правоотношений:

Заявления и приказы по личному составу: о приеме, переводе, увольнении, командировании, предоставлении отпусков.

Личная карточка (форма Т-2).

Личное дело.

Трудовой договор.

Тема 5. Трудовые книжки (электронная и на бумажном носителе) персонала и организация работы с ними

Правила ведения и оформления трудовой книжки, в том числе связанные с:

- оформлением трудовой книжки при поступлении работника на работу впервые;
- оформлением записей в процессе работы;
- оформлением трудовой книжки при увольнении работника;
- оформлением трудовой книжки в случае внесения изменений и исправлений;
- оформлением дубликата трудовой книжки.

Тема 6. Организация работы с документами персонала

Организация работы с документами персонала заключена в Альбоме унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (2004 г.)

В разделе 1У Правил делопроизводства в федеральных органах исполнительной власти, утв.; Постановлением Правительства РФ от 15 июня 2009 г. № 477 говорится об обязательности регистрации кадровых документов.

Большая часть регистрационных массивов в кадровом делопроизводстве создается с целью учета особо ценных документов (трудовых книжек, личных дел, командировочных удостоверений и др.).

Помимо этого надо помнить, что документы регистрируют в пределах отдельных групп в зависимости от вида документа, количества документов одного вида, автора, содержания. Например, в отдельный массив выделяют приказы по личному составу. Но при большом объеме этих документов они могут быть разделены по критерию срока хранения на два массива - приказы по личному составу (срок хранения - 75 лет) и приказы об отпусках, командировках по России, взысканиях, дежурствах (срок хранения 5 лет). Возможна регистрация по отдельным видам: приказ о приеме, приказ о переводе, приказ об увольнении и т.д. В пределах каждого выделенного массива документам при регистраций присваивают регистрационные номера.

При, больших объемах документов приказы по личному составу, касающиеся различных вопросов работы с кадрами, целесообразно группировать отдельно (п. 3.5.5 Основных правил), применяя разную индексацию, например: к порядковым номерам приказов о движении кадров (прием на работу, перевод на другую работу, увольнение) добавляется буква «к», для приказов о командировании работников - «км», о предоставлении отпусков - «о», о поощрении - «п», о дисциплинарных взысканиях - «в» и т.д.

Раздел III. Организация архива по личному составу

Тема 7. Номенклатура дел. Формирование архива по личному составу

Номенклатура дел – основное пособие по группировке документов в дела по личному составу. Правила составления и оформления номенклатуры дел.

Основные правила работы архивов организаций. М., Росархив, ВНИИДАД, 2002.

Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в деятельности государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений и организаций, с указанием сроков хранения. М., Росархив, ВНИИДАД, 2010.

Федеральный закон РФ «Об архивном деле в Российской Федерации» 2004.

Экспертная комиссия (ЭК) – как основной орган отнесения документов по личному составу к архивному хранению.

Оформление документов по учету кадров - одна из основных обязанностей сотрудников кадровых служб. Унификация форм документов является предпосылкой и

основой компьютеризации работы кадровой службы. От ведения документов, в т. ч. на электронном носителе, зависит: 1) организация служебного распорядка (трудового распорядка); 2) ведение документов кадровой отчетности, в т.ч. бухгалтерской и финансовой отчетности; 3) создание информационно-поисковых систем, систем регистрации документов, классификаторов информационных систем, номенклатур дел, перечней документов и дел со сроками хранения (в электронной форме) и т.д.

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.06 «Документационное обеспечение управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады/сообщения/презентации, выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование
- при проверке самостоятельной работы студента: выполнение практико-ориентированных заданий, доклады/рефераты, тестирование

4.1.2. Зачет, экзамен проводятся с применением следующих методов: в устной форме в виде собеседования и включают в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. В чем заключается отличие документационного обеспечения управления персоналом от административного или общего делопроизводства?
2. Кто занимается в учреждениях или организациях оформлением документов по личному составу? Кто имеет право этот делать?
3. Почему документы по личному составу – важная составляющая трудовой деятельности каждого сотрудника организации?
4. Как осуществляется контроль со стороны государственных органов о нарушении трудовых прав персонала?

Темы докладов

1. Современная регламентация создания кадровых документов на уровне министерств и ведомств.
2. Трудовые правоотношения в системе государственной гражданской службы

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. В каких законодательных правовых актах регламентирован процесс документирования трудовых правоотношений?
2. Какие вопросы документирования трудовых правоотношений отражены в Трудовом кодексе РФ?
3. Какие законодательные и правовые акты регулируют вопросы ограничения доступа к документам с персональными данными?

4. Перечислите нормативно-методические документы, необходимые в работе службы кадров по оформлению работы с документами.

Темы докладов

1. Организация кадровой службы. Основные функции кадровой службы.
2. История развития кадровых служб
3. Законодательное, нормативно-методическое и организационное регулирование деятельности кадровой службы.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. С какой целью и как составляется штатное расписание?
2. Какие документы разрабатываются для организации работы с персональными данными работника?
3. В каких документах регламентируется организация работы службы кадров?
4. Что закрепляется в положении о службе кадров?
5. Укажите цель и задачи службы кадров (по работе с персоналом).

Практико-ориентированные задания

1. Разработать штатное расписание, структуру и штатную численность условной организации.
2. Разработать формуляр-образец положения об отделе кадров условной организации.
3. Разработать формуляр-образец должностной инструкции для одного из сотрудников кадровой службы.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Почему в службе кадров обязательно применение унифицированных документов по учету труда и какие это формы?
2. Какие документы предъявляются работником при приеме на работу?
3. Какими документами служба кадров оформляет прием на работу?
4. Где установлены требования к трудовому договору?

Темы докладов

1. Трудовой договор. Порядок заключения, изменения, расторжения. Виды трудовых договоров.
2. Унифицированные документы по учету кадров. Формы документов.
3. Автоматизация работы кадровой службы
4. Первичные документы трудоустройства.

Практико-ориентированные задания

1. Составить резюме и анкету.
2. Проанализировать формы трудовых договоров и трудовых соглашений.
3. Подготовить проект приказа по личному составу.

Определите, к какому типу относятся перечисленные ниже приказы – к приказам по основной деятельности или к приказам по личному составу:

1. Приказ об утверждении Инструкции по делопроизводству.
2. Приказ о поощрении работника.
3. Приказ о командировании работника.
4. Приказ о создании в организации аттестационной комиссии.
5. Приказ о внесении изменений в должностную инструкцию.
6. Приказ о предоставлении работнику учебного отпуска.
7. Приказ о распределении обязанностей между заместителями руководителя организации.
8. Приказ об утверждении штатного расписания организации.
9. Приказ о переводе на другую работу.
10. Приказ о подготовке организации к участию в выставке-ярмарке.

Ответ: 1,4,5,7,8,10 – приказы по основной деятельности
2,3,6,9 – приказы по личному составу

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. В каких законодательных и нормативно-правовых документах установлен порядок ведения трудовой книжки (электронной и на бумажном носителе)?
2. Где прописан порядок заполнения трудовых книжек?
3. Как оформляется титульный лист трудовой книжки?
4. Каков порядок внесения сведений о работе?

Темы докладов

1. Трудовые книжки (электронная и на бумажном носителе) и работа с ними.

Практико-ориентированные задания

Найдите ошибки в заполнении трудовой книжки:

Слесарь Иванов Петр Павлович уволился из Общества с ограниченной ответственностью «Салют» по соглашению сторон. В его трудовой книжке факт увольнения был оформлен следующим образом:

СВЕДЕНИЯ О РАБОТЕ					ТК № 0595527
№ записи	*Дата*			*Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)*	*Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись*
	число	*месяц*	*год*		
1	**2**			**3**	**4**
21	12	08	22	Уволен из ООО «Салют» по соглашению сторон, в	Пр. № 175-к от
				соответствии с п. 1, ч. 1 ст. 77 ТК РФ	19.08.2022

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Какие учетные документы ведет кадровая служба?
2. Для чего составляется форма Т-2 и какие требования предъявляются к ней?
3. Какие требования предъявляются к формированию личных дел?
4. В каком акте регламентирован состав личного дела государственного служащего?

Темы докладов

1. Кадровый документооборот.
2. Порядок проведения аттестации работников. Документы при проведении аттестации.
3. Порядок оформления документов на награждение государственными наградами.

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Что понимается под экспертизой ценности документов?
2. Укажите этапы проведения экспертизы ценности документов
3. Кто проводит экспертизу ценности документов?
4. Каким документом создается экспертная комиссия и кто в нее входит?

Темы докладов

1. Номенклатура дел. Правила составления и оформления номенклатуры дел.
2. Формирование и хранение дел в кадровой службе.
3. Подготовка документов по личному составу к архивному делу.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Номенклатура дел – это

1.1. архивный справочник

1.2. архивный каталог

1.3. систематизированный перечень заголовков дел

2. В номенклатуре дел документы систематизируют:

2.1. по видам документов

2.2. по содержанию

2.3. по срокам хранения

2.4. по всем вышеперечисленным показателям

3. Кем утверждается сводная номенклатура дел организации?

3.1. руководителем структурного подразделения организации

3.2. руководителем службы делопроизводства

3.3. руководителем организации

3.4. заместителем руководителя организации, отвечающим за службу делопроизводства

Практико-ориентированные задания

Расставьте в правильной последовательности этапы составления сводной номенклатуры дел:

1. Согласование проекта сводной номенклатуры дел с лицом, ответственным за архив
2. Составление проекта сводной номенклатуры дел
3. Подписание сводной номенклатуры дел руководителем службы документационного обеспечения управления
4. Утверждение сводной номенклатуры дел руководителем организации
5. Составление номенклатуры дел структурного подразделения
6. Регистрация сводной номенклатуры дел
7. Согласование проекта сводной номенклатуры дел с экспертно-проверочной комиссией архивного органа
8. Согласование проекта сводной номенклатуры дел с экспертной комиссией организацией (центральной экспертной комиссией)

Типовые темы контрольных работ:

1. Основные документируемые задачи кадровой деятельности
2. Нормативная и нормативно-справочная документация
3. Законодательные, нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность кадровой службы
4. Нормативно-правовое и методическое обеспечение кадрового делопроизводства
5. Понятие кадрового делопроизводства
6. Состав групп документов, входящих в кадровую информационную систему
7. Трудовой договор: понятие, назначение и оформление

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии практического типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в

работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки контрольных работ

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Оценка
Сбор информации для составления кадровых документов. Оформление кадровой документации. Применение законодательства РФ по архивному делу по организации, хранению, комплектованию, учету и использованию архивных документов, документов личного происхождения.	Содержание контрольной работы полностью соответствует теме, поставленные цель и задачи раскрыты в полном объеме, контрольная работа имеет структуру, соответствующую требованиям положения о контрольной работе, содержит выводы по главам, а также в заключении, библиографический список включает не менее 10 источников литературы, в том числе находящейся в доступе в ЭБС.	зачтено
	Содержание контрольной работы не в	Не зачтено

Анализ существующих, формирование новых дел временного и постоянного хранения для передачи в архив.	полной мере соответствует теме, поставленные цель и задачи раскрыты в не полном объеме, контрольная работа имеет структуру, не соответствующую требованиям положения о контрольной работе, не содержит выводы по главам, а также в заключении, библиографический список включает менее 10 источников литературы, в том числе находящейся в доступе в ЭБС.	

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.2.3	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывать документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах; способность осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности).
ПКс-2	способность осуществлять	ПКс-2.2.2	способность анализировать

	организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала		процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформлять процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.3.2	способность разрабатывать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом; способность осуществлять документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.1.2	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и труда персонала
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-5.2	способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам корпоративной социальной политики, осуществлять документационное оформление результатов корпоративной социальной политики

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**

ПКс-1.2.3 способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывать документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах; способность осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности)	Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом; организации документооборота информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. Владеет навыками осуществления документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности); подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обрабатывать предоставленные сведения.	В полном объеме самостоятельно анализирует процесс документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывает документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности).	Зачет, экзамен проводятся в устной форме и включают в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания. Проводятся в устной форме
ПКс-2.2.2 способность анализировать процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформлять процесс и результаты аттестации персонала в рамках	Владеет навыками анализа процесса документооборота, локальных документов по оценке и аттестации персонала, оформления процесса и результатов аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом.	В полном объеме самостоятельно анализирует процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформляет процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом	

документационного обеспечения управления персоналом		
ПКс-3.3.2 способность разрабатывать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом; способность осуществлять документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом; Владеет навыками документационного оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.	В полном объеме самостоятельно разрабатывает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом. В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.
ПКс-4.1.2 способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформлять документы по вопросам оплаты и труда персонала	Владеет навыками *анализа* процессов документооборота, локальных документов по вопросам организации оплаты и труда персонала, *оформления* документов по вопросам оплаты и труда персонала	В полном объеме самостоятельно анализирует процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформляет документы по вопросам оплаты и труда персонала

ПКс-5.2способность анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам корпоративной социальной политики, осуществлять документационное оформление результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению	Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, документационного оформления результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационного и организационного сопровождения мероприятий и сопровождения договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению	В полном объеме самостоятельно *анализирует процесс документооборота*, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению;	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Значение документационного обеспечения управления персоналом в деятельности учреждений и организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности.
2. Документы по личному составу – важная составляющая трудовой деятельности каждого сотрудника организации.
3. Законодательные правовые акты, регламентирующие процесс документирования трудовых правоотношений.
4. Вопросы документирования трудовых правоотношений, отраженные в Трудовом кодексе РФ.
5. Организационно-правовые документы, создающиеся в службе кадров конкретной организации и регламентирующие ее деятельность.

6. Требования, предъявляемые к трудовому договору.
7. Документы, необходимые для оформления дисциплинарных взысканий.
8. Документы, необходимые для увольнения сотрудников.
9. Правила составления и ведения личной карточки формы Т-2 и требования, предъявляемые к ней.
10. Требования, предъявляемые к формированию личных дел.

Типовые практико-ориентированные задания

Составьте правильно трудовой договор с работником

Из канцелярии ЗАО «Персей» неожиданно уволилась референт Полякова И.П. (в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком до достижения им возраста 14 лет). На вакантное место в результате проведенного тестирования претендентов была предложена кандидатура Рязановой Н.В. Однако накануне того дня, когда с Рязановой Н.В. должен был быть подписан трудовой договор, генеральный директор ЗАО «Персей» Петрушин С.А. срочно выехал в двухдневную командировку.

В связи с необходимостью выполнения работ по должности референта, в частности, для подготовки материалов к годовому собранию акционеров общества, зам.директора по кадрам Борисов М.Н. в соответствии с делегированными ему полномочиями принял решение о фактическом допущении Рязановой Н.В. к работе. О своем решении Борисов М.Н. в устной форме известил начальника отдела кадров Грушину Е.П., предложив ей проконтролировать процедуру допущения Рязановой Н.В. к работе.

Рязанова Н.В. приступила к работе в должности референта канцелярии с 22.08.2022. В соответствии с требованиями ст.67 ТК РФ, не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе (24.08.2022) Рязановой Н.В. было предложено подписать трудовой договор, фрагмент которого приведен ниже:

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

24.08.2022 № 5/07

Закрытое акционерное общество «Персей» (ЗАО «Персей»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Петрушина Сергея Александровича, с одной стороны, и Рязанова Наталья Викторовна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается в канцелярию на должность референта с 24.08.2022.
2. Работа в организации является для Работника __*основной работой*__.
3. Работнику устанавливается испытание сроком _____3 (три) месяца__.
4. Трудовой договор заключен на _____*неопределенный срок*___.
5. ……

……

9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР:	РАБОТНИК:
Закрытое акционерное общество «Персей» (ЗАО «Персей») Зеленая ул., д.12, Москва, 129018	Рязанова Наталья Викторовна Дата рождения: 20 июля 1981г Место жительства: Тихвинская ул., д.3, кв.118, Москва, 113048
Тел. (495) 651 28 33, факс (495) 651 28 35 ОКПО 43151223	Тел.: (495) 253 14 28

ОГРН 1483617190503 ИНН/КПП 7253117701/748512002	Паспорт: 4503585312, выдан 01.02.2002 РОВД Савеловского р-на г.Москвы
Генеральный директор _____С.А.Петрушин *24.08.2022* М.П.	_____Н.В.Рязанова *24.08.2022*

Как видно из приведенного фрагмента трудового договора, одним из его условий являлось установление Рязановой Н.В. испытания сроком на три месяца. Рязанова Н.В. возразила против установления ей испытания, т.к. по ее мнению этот вопрос был решен неверно (Рязанова Н.В. считала, что устанавливать ей испытание незаконно). Однако генеральный директор ЗАО «Персей» Петрушин С.А. настаивал на включении данного условия в трудовой договор. В результате Рязанова Н.В., успешно прошедшая адаптацию в новом трудовом коллективе, подписала трудовой договор в предложенном ей варианте.

Определите:

- можно ли допустить работника к работе без заключенного в письменной форме трудового договора;
- должна ли документироваться процедура фактического допущения работника к работе;
- правомерно ли было включать в трудовой договор с Рязановой Н.В. условия об установлении ей испытания;
- какой двухсторонний документ должен был предшествовать включению в трудовой договор условия об испытании при фактическом допущении работника к работе;
- какие ошибки были допущены при оформлении трудового договора.

Правильное оформление фрагмента трудового договора

ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ПЕРСЕЙ»
(ЗАО «ПЕРСЕЙ»)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

24.08.2022 № 5/07

Москва

Закрытое акционерное общество «Персей» (ЗАО «Персей»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице генерального директора Петрушина Сергея Александровича, действующего на основании устава, с одной стороны, и Рязанова Наталья Викторовна, именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работник принимается в канцелярию на должность референта с 22.08.2022.
2. Работа в организации является для Работника __*основной работой*__.
3. Трудовой договор заключен на _____*неопределенный срок*___.
4.……..

……

9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ:	РАБОТНИК:
Закрытое акционерное общество	Рязанова Наталья Викторовна

«Персей» (ЗАО «Персей»)	Дата рождения: 20 июля 1981г
Зеленая ул., д.12, Москва, 129018	Место жительства: Тихвинская ул.
Тел. (495) 651 28 33, факс (495) 651 28 35	д. 3, кв. 118, Москва, 113048
ОКПО 43151223	Тел.: (495) 253 14 28
ОГРН 1483617190503	Паспорт: 4503585312, выдан
ИНН/КПП 7253117701/748512002	01.02.2002 РОВД Савеловского р-на г.Москвы
Генеральный директор	
_____С.А.Петрушин	_____Н.В.Рязанова
24.08.2022	*24.08.2022*
М.П.	
Экземпляр трудового договора получила на руки.	
_____Н.В.Рязанова	
24.08.2022	

Шкала оценивания

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом; организации документооборота информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. Владеет навыками осуществления документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности); подготовки запросов о кандидатах в	В полном объеме самостоятельно анализирует процесс документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывает документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности). В полном объеме самостоятельно анализирует процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформляет процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом. В полном объеме самостоятельно разрабатывает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом. В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.	Зачтено, отлично

государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обрабатывать предоставленные сведения. Владеет навыками анализа процесса документооборота, локальных документов по оценке и аттестации персонала, оформления процесса и результатов аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом. Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом; Владеет навыками документационного оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Владеет навыками *анализа* процессов	В полном объеме самостоятельно анализирует процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформляет документы по вопросам оплаты и труда персонала. В полном объеме самостоятельно *анализирует процесс документооборота*, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению. Достигнут высокий уровень формирования компетенции	
	Студент с небольшими неточностями анализирует процесс документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывает документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. Студент не в полном объеме осуществляет документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности). Студент затрудняется анализировать процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформлять процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом. Студент с некоторыми неточностями разрабатывает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом. Студент с незначительными затруднениями осуществляет документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Не в полном объеме анализирует процессы документооборота, локальные документы по	Зачтено, хорошо

документооборота, локальных документов по вопросам организации оплаты и труда персонала, *оформления* документов по вопросам оплаты и труда персонала. Владеет навыками анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, документационного оформления результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационного и организационного сопровождения мероприятий и сопровождения договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению.	вопросам организации оплаты и труда персонала; оформляет документы по вопросам оплаты и труда персонала. С некоторыми трудностями *анализирует процесс документооборота*, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики. Не в полном объеме осуществляет документационное оформление результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	
	С большими трудностями анализирует процесс документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывает документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. Со значительными трудностями осуществляет документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности). Не умеет анализировать процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформляет процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом. С большими трудностями разрабатывает проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом. Затрудняется осуществлять документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. С большими трудностями анализирует процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформляет документы по вопросам оплаты и труда персонала.	Зачтено, удовлетворительно

	Со значительными трудностями *анализирует процесс документооборота*, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции	
	Не умеет анализировать процесс документооборота, локальные документы по вопросам обеспечения персоналом; организовывает документооборот информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах. Не умеет осуществлять документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности). Не умеет анализировать процесс документооборота, локальные документы по оценке и аттестации персонала, оформляет процесс и результаты аттестации персонала в рамках документационного обеспечения управления персоналом. Не умеет разрабатывать проекты документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры, его адаптации и стажировки в рамках организации работы службы управления персоналом. Не умеет осуществлять документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Не умеет анализировать процессы документооборота, локальные документы по вопросам организации оплаты и труда персонала; оформляет документы по вопросам оплаты и труда персонала. Не умеет *анализировать процесс документооборота*, локальных документов по вопросам корпоративной социальной политики, В полном объеме самостоятельно осуществляет документационное оформление	Не зачтено, не удовлетворительно

	результатов корпоративной социальной политики, в т.ч. документационное и организационное сопровождение мероприятий и сопровождение договоров по оказанию консультационных и информационных услуг корпоративной социальной политики включая предварительные процедуры по их заключению. Компетенция не сформированы	

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Зачет, экзамен принимаются в часы, отведенные для зачета, экзамена, согласно расписания.

На зачет, экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете и на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Зачет, экзамен по дисциплине представляют собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет, экзамен проводятся с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяют выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету, экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету, экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет, экзамен по дисциплине проводятся в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов

издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет, экзамен проставляются в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для зачета, экзамена.

БИЛЕТ № 1

1 вопрос: Значение документационного обеспечения управления персоналом в деятельности учреждений и организаций различных организационно-правовых форм и форм собственности.

2 вопрос: Составьте опись дел постоянного срока хранения

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Документационное обеспечение управления персоналом» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована студентом в качестве ориентира в организации обучения.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету, экзамену. К зачету, экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету, экзамену.

После этого у студента должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными

элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Подготовка к тестированию

Тестовые задания позволяют провести объективную оценку достигнутого уровня знаний, умений и навыков обучающегося. Тестовые задания, как правило, позволяют оказать стимулирующее воздействие на познавательную деятельность студентов, обеспечивают быстроту проведения контроля, могут быть использованы при обучении, самоконтроле, самоподготовке и представляют, возможность убедиться в эффективности тестирования.

Тестовые задания составляются, как правило, в порядке очередности изучения тем учебной программы дисциплины. Их можно решать на аудиторных занятиях для закрепления материала после изучения той или иной темы, или самостоятельно.

Выбирая подходящий ответ при тестировании, студент должен внимательно прочитать вопросы с тем, чтобы ни одна деталь не осталась не учтенной, так как, может быть, именно она содержит необходимые для верного решения данные, а затем выбрать правильный вариант ответа.

В тестовых заданиях содержатся, как правило, одинаковое количество вариантов ответов, из которых один правильный. Для успешной сдачи тестов, студенту необходимо самостоятельно повторить тему, используя как лекционный материал, учебные пособия и учебники, так и нормативно-правовые акты по теме.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях.

Подготовка контрольной работы.

Контрольная работа в учебном процессе является самостоятельным учебно-научным исследованием.

В процессе выполнения контрольной работы развиваются навыки научного труда, аналитической работы, использования научной литературы и информационно-справочных материалов. Контрольная работа в учебном плане имеет важную контрольную функцию.

Цель контрольной работы: закрепление и систематизация теоретических знаний по основным аспектам курса, приобретение практических навыков реализации проектных решений.

Контрольная работа выполняется и оформляется в четком соответствии с требованиями нормоконтроля, утверждёнными на факультете.

Первым этапом подготовки контрольной работы является выбор темы и ее осмысление. По выбранной теме следует подобрать необходимую литературу, изучить ее, выяснив вопросы решенные, дискуссионные и постановочные.

В качестве библиографических источников могут использоваться законодательные и нормативные акты, монографии отечественных и зарубежных авторов, а также справочная и научная литература, сведения периодической печати, статистические данные, электронные библиографические источники.

Студент в процессе подготовки работы консультируется с преподавателем по возникающим вопросам, уточняет круг проблем, подлежащих исследованию, согласовывает план работы.

Последовательность структурных частей контрольной работы должна соответствовать требованиям нормоконтроля, утверждёнными филиалом академии.

Контрольная работа должна содержать следующие разделы:

1. Титульный лист – оформляется в соответствии с требованиями к оформлению титульных листов, утверждёнными филиалом академии.

2. Содержание – должно включать в себя все разделы контрольной работы – оформляется в соответствии с требованиями к оформлению.

3. Введение – в данном разделе необходимо раскрыть актуальность проблемы темы исследования, обязательно указать степень разработанности проблемы, методы исследования, объект и предмет исследования, цель контрольной работы и перечислить задачи, которые необходимо выполнить для достижения поставленной цели (перечисляемые задачи должны соответствовать содержанию контрольной работы). Введение должно содержать 2 страницы печатного текста формата А4.

4. Основная часть контрольной работы должна содержать от 2-х до 3-х глав (разделов), количество подразделов должно быть не более 3-х. Объём основной части для бакалавра 15-25 страниц. Тем не менее, объем и содержание основной части контрольной работы должен быть достаточным для полного раскрытия темы исследования. Оформление всех структурных элементов основной части контрольной работы должно соответствовать требованиям нормоконтроля.

5. Заключение – должно содержать выводы по выполненной контрольной работы и предполагаемый эффект от проектных решений. Необходимо указать степень достижения цели контрольной работы и полноту выполненных задач. Объем заключения должен быть примерно равен объему введения и составлять 2 страницы печатного текста формата А4.

6. Библиографический список – должен содержать источники, на которые имеется ссылка в тексте, а также другие источники, которые были использованы при выполнении контрольной работы. Нахождение каждого источника должно быть обосновано. Оформление библиографического списка и ссылок на библиографические источники должно соответствовать правилам оформления библиографического списка, утверждённым филиалам академии. Количество использованных источников должно быть достаточно для полного рассмотрения темы и составлять не менее 15-ти нормативных и теоретических источников, из них не менее 5 источников должно быть из университетский библиотеки онлайн, не менее 25% всех источников должны быть за последние 5 лет. В контрольной работе должно быть не менее 10 ссылок на библиографические источники.

7. Приложения не являются обязательной частью контрольной работы, приводятся по необходимости, имеют сквозную нумерацию, в общий объем работы не включаются, могут содержать информацию и текст вспомогательного характера. Приложения оформляются в соответствии с требованиями к оформлению, утверждёнными филиалам академии.

Контрольная работа оформляется печатным способом с использованием компьютера и принтера на бумажном носителе согласно требованиям к оформлению контрольных работ, утвержденных на факультете.

Контрольная работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом, и представляется на кафедру в одном экземпляре не позднее двух недель до начала сессии.

Если контрольная работа заслуживает неудовлетворительной оценки, то она подлежит переработке. После устранения недостатков работа предоставляется на повторное рецензирование. Если представляется несколько контрольных работ с идентичным содержанием, что не отражает степень самостоятельности выполнения работы, все они возвращаются исполнителям.

После получения положительной рецензии, контрольная работа допускаются к публичной защите.

Итоговая оценка по контрольной работе выставляется по результатам публичной защиты.

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Документационное обеспечение управления персоналом» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, написание докладов; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Почему документы по личному составу – важная составляющая трудовой деятельности каждого сотрудника организации?
2. Осуществление контроля со стороны государственных органов о нарушении трудовых прав персонала
3. Назовите время суток, в которое могут проводиться проверки правильности оформления документов по подбору персонала в учреждениях и организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности?
4. Назовите документы(объяснения, информацию), которые запрашивают государственные инспекторы труда у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, необходимые для выполнения своих надзорных контрольных функций
5. Назовите законодательные правовые акты, в которых регламентирован процесс документирования трудовых правоотношений
6. Какие вопросы документирования трудовых правоотношений отражены в Трудовом кодексе РФ?
7. Назовите законодательные и правовые акты, которые регулируют вопросы ограничения доступа к документам с персональными данными
8. С какой целью и как составляется штатное расписание?
9. Какие документы разрабатываются для организации работы с персональными данными работника?
10. В каких документах регламентируется организация работы службы кадров?
11. Положении о службе кадров
12. Почему в службе кадров обязательно применение унифицированных документов по учету труда и какие это формы?
13. Какие документы предъявляются работником при приеме на работу?
14. Какими документами служба кадров оформляет прием на работу?
15. Где установлены требования к трудовому договору?
16. В каких законодательных и нормативно-правовых документах установлен

порядок ведения трудовой книжки?

17. Порядок заполнения трудовых книжек (электронный и на бумажном носителе)

18. Правила оформления титульного листа трудовой книжки

19. Какие учетные документы ведет кадровая служба?

20. Для чего составляется личная карточка формы Т-2 и какие требования предъявляются к ней?

21. Требования, предъявляемые к формированию личных дел

22. Понятие «экспертиза ценности документов»

23. Укажите этапы проведения экспертизы ценности документов

24. Кто проводит экспертизу ценности документов?

25. Каким документом создается экспертная комиссия и кто в нее входит?

26. Каковы сроки хранения документов службы кадров?

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- проверка письменных работ студентов (доклады);
- собеседование по индивидуальным и семестровым заданиям;
- проверка правильности составления практико-ориентированных заданий;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выступлении с докладом: способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

в) при выполнении практико-ориентированных заданий способность правильно составлять и оформлять некоторые документы по личному составу (кадрам);

г) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 393 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14830-5. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489305

2. Басаков, М.И., Документационное обеспечение управления (с основами архивоведения) : учебное пособие / М.И. Басаков. — Москва : КноРус, 2022. — 216 с. — ISBN 978-5-406-09983-4. — URL:https://book.ru/book/944588

3. Кузнецов, И. Н. Документационное обеспечение управления. Документооборот и делопроизводство : учебник и практикум для среднего профессионального образования / И. Н. Кузнецов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 462 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04604-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490168.

6.2. Дополнительная литература

1. Кабашов, С. Ю. Делопроизводство и архивное дело в терминах и определениях : учебное пособие / С. Ю. Кабашов, И. Г. Асфандиярова. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 294 с. — ISBN 978-5-9765-0784-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/109554

2. Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для вузов / В. В. Химик [и др.] ; ответственные редакторы В. В. Химик, Л. Б. Волкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00358-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489529

3. Кузнецов И.Н. Деловое общение : учебное пособие для бакалавров / Кузнецов И.Н.. — Москва : Дашков и К, 2020. — 524 c. — ISBN 978-5-394-03597-5. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/110933.html

4. Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.] ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 408 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01353-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468441

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Корнеев, И. К. Документирование управленческой деятельности : учебник и практикум для вузов / И. К. Корнеев, А. В. Пшенко, В. А. Машурцев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04533-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489430

2. Янкович Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Янкович Ш.А.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 c. — ISBN 5-238-01076-1. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/81624.html

6.4. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с посл. изм и доп.) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (с посл. изм и доп.) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 22 декабря 1995 г. № 14-ФЗ (с посл. изм и доп.) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть третья) от 1 ноября 2001 г. № 146-ФЗ (с посл. изм и доп.) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвёртая) от 24 ноября 2006 г. № 230-ФЗ(с посл. изм и доп.) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

6. Федеральный закон от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» (с изменениями и дополнениями).

7. Федеральный закон от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ "Об электронной цифровой подписи" (с изменениями и дополнениями).

8. Федеральный закон от 22 октября 2004 г. № 125-ФЗ «Об архивном деле в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).

9. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями и дополнениями).

10. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2021 N 63748) // СПС «Гарант» [Электронный ресурс]: http://www.garant.ru/

11. Постановление Минтруда РФ от 26 марта 2002 г. N 23

12. "Об утверждении Норм времени на работы по документационному обеспечению управленческих структур федеральных органов исполнительной власти"

13. "ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов" (утв. Приказом Росстандарта от 08.12.2016 N 2004-ст) (ред. от 14.05.2018)

Нормативные акты целесообразно использовать из системы «Гарант» с дополнениями и изменениями на день обращения к их текстам.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
6. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
7. Гарант - http://base.garant.ru/
8. ВНИИДАД.www.vniidad.ru
9. Он-лайн сервис оформления документов http://www.documentoved.ru/
10. Информационный портал Росархивahttp://www.rusarchives.ru/

6.6. Иные источники

1. Журнал «Делопроизводство»
3. Журнал «Справочник кадровика»
4. Журнал «Трудовое право»

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 Социология труда
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная, очно-заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экономических наук Климентьева Н.М..

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

Заведующий кафедрой
Экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 35
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 35
   6.2. Дополнительная литература. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……...…...……...…..…… 35
   6.3. Интернет-ресурсы…….....……... 36
   6.4. Иные источники…….…….....…….. 36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 35

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

1.1. **Дисциплина Б1.В.07 «Социология труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность учитывать особенности межкультурного разнообразия общества в жизни Способность выявлять условия, формирующие толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-5.3	
-		**на уровне знаний**: основные закономерности протекания комплексных социально-трудовых процессов и механизмы их функционирования; основные подходы в освещении социальных проблем труда; основные методы исследования практики трудовой сферы, включая проблемы дискриминации
		на уровне умений: использовать базовые теоретические знания по социологии труда для участия в научно-прикладных исследованиях; использовать социологические методы исследования для изучения актуальных проблем сферы труда, включая дискриминационные практики; применять понятийно- категориальный аппарат социологии труда, основные законы социологии труда при осуществлении аналитической деятельности

		на уровне навыков: навыками социологического анализа трудовой деятельности и сферы занятости населения; навыками использования современных социологических методов изучения социально-трудовых процессов, включая дискриминационные практики

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины по заочной форме обучения

Общий объем дисциплины: 4 з.е. (144 в академических часах, 108 в астрономических).

На контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) в академических часах – 31, в астрономических -23,25; на самостоятельную работу в академических часах – 113, в астрономических – 84,75 часов.

Объем дисциплины по очно- заочной форме обучения

Общий объем дисциплины: 4 з.е. (144 в академических часах, 108 в астрономических).

На контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) в академических часах – 30, в астрономических -22,5; на самостоятельную работу в академических часах – 78, в астрономических – 58,5 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.07. «Социология труда»** изучается на 3 курсе, 6 семестр

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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								
1	Основные категории социологии труда	17	2			1	14	О, ПЗ
2	Программа социологического исследования и ее разделы	18	2			1	15	О,Т
3	Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов	17			2	1	14	О,ПЗ
4	Социальные процессы в сфере труда.	17			2	1	14	О,ПЗ
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	17	2			1	14	О
6	Занятость населения и рынок труда: социологический анализ	17			2	1	14	О,Д,ПЗ

7	Социальное партнерство и регулирование рынка труда	15				1	14	О,Э,ПЗ
8	Трудовая миграция в современном обществе	17			2	1	14	О,Э,ПЗ
Промежуточная аттестация		**9**				9		**Экзамен**
Всего в академических часах		**144**	**6**		**8**	**17**	**113**	
Всего в астрономических часах		**108**	**4,5**		**6**	**12,75**	**84,75**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение, реферат (Д), эссе (э)*

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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		
Очно- заочная форма обучения								
1	Основные категории социологии труда	14	2		2		10	О, ПЗ
2	Программа социологического исследования и ее разделы	14	2		2		10	О,Т
3	Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов	14	2		2		10	О,ПЗ
4	Социальные процессы в сфере труда.	14	2		2		10	О,ПЗ
5	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества	12	2				10	О
6	Занятость населения и рынок труда: социологический анализ	14	2		2		10	О,Д,ПЗ
7	Социальное партнерство и регулирование рынка труда	14	2		2		10	О,Э,ПЗ
8	Трудовая миграция в современном обществе	10			2		8	О,Э,ПЗ
Промежуточная аттестация		**36**						**36 Экзамен**
Всего в академических часах		**144**	**14**		**14**	**2**	**78**	
Всего в астрономических часах		**108**	**10,5**		**10,5**	**1,5**	**58,5**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), доклад, сообщение, реферат (Д), эссе (э)*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Основные категории социологии труда

Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда. Социология труда

как элемент общей системы знаний и представлений о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд. Разграничение категорий «труд», «работа», «деятельность». Субъекты труда, их функции и характеристика. Взаимосвязь социологии труда с дисциплинами социологического и несоциологического профиля. Социология профессий. Понятие и основные элементы профессии. Основные категории социологии труда. Взаимосвязь основных категорий социологии труда. Содержание индивидуального и общественного труда. Условия, организация и характер труда.

Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. Предтечи социологии труда. Предпосылки возникновения социологии труда.

Индустриальная социология. Опыт исследователей США и Европы. Основные этапы становления отечественной социологии труда. Дореволюционный этап развития социологии труда. Субъективная социология о роли общины (Н.К. Михайловский, В.В. Берви- Флеровский). Трудовая проблематика в работах М.И. Туган-Барановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление (Г.В. Плеханов, А.А. Богданов, В.И. Ленин). Эмпирические исследования проблем труда в конце XIX – начале XX века. Возрождения российской социологии труда в 60- е гг. Исследования Е.Г. Антосенкова, Л.А. Гордона, В.А. Лапина и др. А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов «Человек и его работа в СССР и после».

Современное состояние социологии труда. Перспективы развития социологии труда в XXI веке

Тема 2. Программа социологического исследования и ее разделы.

Типы и направления исследований в рамках социологии труда. Сущность, цель, задачи социологических исследований трудовой деятельности и их характеристика. Формулировка проблемы и выбор объекта исследования.

Программа социологического исследования и ее разделы. Структура социологического исследования. Количественные и качественные методы проведения социологических исследований трудовой деятельности. Характеристика методов исследования.

Формулирование гипотез, проблемы, цели и задач. План исследования. Полевое исследование.

Познавательные возможности использования качественных и количественных методов исследования. Качественные методы: кейс-стади (case study) – исследование случая; биографический метод; свободное интервью, качественный «понимающий» анализ документов, включенное наблюдение. Количественные методы: анкетный опрос, количественный анализ документов, формализованное наблюдение. Качественные методы в социологии труда.

Тема 3. Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов

Система теоретических представлений о труде: сущность труда, формы проявления труда, функции труда. Труд как социально-экономическая категория. Труд как вид деятельности. Виды деятельности человека. Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно- социальную стороны труда. Функции труда в развитии человека и общества. Труд в контексте глобализации. Современные особенности международного разделения и организации труда. Социальные аспекты глобализации трудовых отношений.

Тема 4. Социальные процессы в сфере труда.

Трудовой процесс и его рационализация. Основа социально-трудовых отношений. Показатели, критерии оценки и факторы регулирования социально-трудовых отношений.

Организация труда. Понятие и основные направления организации труда. Трудовая адаптация работников. Понятие и виды трудовой адаптации. Рационализация труда в системе научной организации труда. Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема. Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации.

Теория «гуманизации труда». Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы. Стимулирование труда. Противоречия в сфере труда и пути их преодоления. Трудовой конфликт: признаки и функции.

Тема 5. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Понятия «трудовые ресурсы» общества. Экономически активное и неактивное (пассивное) население. Классификация их видов. Понятия «трудовой потенциал». «Индекс развития человеческого потенциала» и индексы, его характеризующие: ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, среднедушевой ВВП. Трудовое поведение: понятие, структура

Тема 6. Занятость населения и рынок труда: социологический анализ.

Занятость населения как социально- экономическая категория. Концепции занятости. Основные функции занятости. Социально- демографические группы в сфере занятости. Региональные аспекты занятости. Рынок труда: понятие, структура и модели. Механизм действия рынка труда. Предложение и спрос на рынке труда. Обеспечение оптимальной мобильности рабочей силы на рынке труда. Национальные рынки труда. Международный рынок труда. Понятие безработицы. Формы безработицы и ее последствия. Социальные функции рынка труда. Социально-сбалансированное рыночное хозяйство. Сегментация и гибкость рынка труда. Основные направления повышения гибкости рынка труда (реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы). Процессы трансформации труда и занятости в современном мире. Информация, наука, техника – новая парадигма труда. Изменение содержания труда в индустриальной сфере. Альтернативные виды труда и нестандартная занятость.

Причины распространения нестандартных форм занятости. Защищенность занятости в условиях повышения гибкости рынка труда. Сегрегация в занятости. Формы сегрегации (этническая, гендерная, возрастная). Отраслевая сегрегация на российском рынке труда. Профессиональная сегрегация и ее причины.

Возможности воздействия на профессиональную сегрегацию через инструменты социальной политики. Взаимосвязь сегрегации и трудовой мобильности. Экономические подходы к анализу трудовой мобильности. Социологические подходы к анализу трудовой мобильности. Воздействие трудовой мобильности на социальные процессы и организацию общества. Классификация форм трудовой мобильности и взаимосвязь между ними. Статистика трудовой мобильности и проблемы ее измерения.

Формирование российского рынка труда и новых форм занятости в 90-е годы XX века. Структура и динамика спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда. Феномен массовой скрытой безработицы. Вторичная занятость и ее особенности в условиях современной России. Занятость и оплата труда в государственном и частном секторах экономики. Сегментация рынка труда. Гибкость сегментированного рынка труда. Социальные группы на рынке труда России. Женщины и молодежь на российском рынке труда. Структура и динамика российской безработицы. Массовая безработица специалистов – особенность рынка труда современной России. Особенности нестандартной занятости на российском рынке труда. Временная и непостоянная занятость. Случайная занятость. Занятость в неформальном секторе.

Тема 7. Социальное партнерство и регулирование рынка труда

Содержание, принципы и организация социального партнерства, деятельности социальных партнеров. Виды договоров и соглашений социальных партнеров. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Цели и инструменты реализации политики занятости. Основные субъекты политики занятости: общая характеристика. Развитие социального партнерства в России. Социальная защита работников. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. Социальные и институты и механизм социальной защиты работника. Социальные гарантии.

Тема 8. Трудовая миграция в современном обществе.

Миграция населения и ее влияние на рынок труда. Социологические аспекты трудовой миграции. Неквалифицированная трудовая миграция и включенность в родственные и клановые миграционные сети. Высококвалифицированная миграция и включенность в профессиональные миграционные сети. Снижение роли государства в привлечении высококвалифицированных мигрантов. Масштабы и причины эмиграции квалифицированной рабочей силы из России в 90-е годы XX века. Трудовые мигранты и принимающее общество: проблемы институциональных согласований. Трудовые мигранты и формальные институты принимающего общества. Этнический характер трудовой миграции. Виды трудовой миграции в РФ.

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.07 «Социология труда» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, доклад/презентация.
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседование, индивидуальное задание в рамках темы (реферат, сообщение).

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу

1. Объект и предмет социологии труда. Взаимосвязь социологии труда с социологическими и другими дисциплинами.
2. Содержание трудовой деятельности на примере конкретного человека.
3. Условия трудовой деятельности на примере конкретного человека.
4. Классификация социально-трудовых отношений по всем основаниям классификации.
5. Этапы становления индустриальной социологии. Базовые концепции современного этапа индустриальной социологии.
6. Методологические основы индустриальной социологии.
7. Основные этапы становления и развития отечественной социологии труда.

Практико-ориентированные задания

1. Общеизвестно, что труд является источником материальных и духовных благ, мерой богатства и мерой потребления. Какие еще функции выполняет труд? Какие скрытые до поры преимущества труда обнаруживает человек, оказавшийся безработным?

2. Труд - явление общественное. С этим едва ли кто будет спорить. Но как проявляется общественная природа труда в случаях, когда человек трудится индивидуально (надомник, «свободный художник», писатель)? В какие общественные отношения вступал Робинзон Крузо, усиленно трудившийся на необитаемом острове?

3. Апостолу Павлу предписывают слова: «Кто не работает, тот не должен есть». В каком смысле надо понимать их? Имеют ли значения причины, вследствие которых человек не работает? Должно ли общество содержать человека, отказывающего трудиться?

4.На вопрос анкеты (союзный опрос избирателей) «В чем причина наших трудностей?» на первое место (почти половина опрошенных) вышел ответ: «Наш народ не любит и давно разучился работать». Вы согласны с таким утверждением? Как бы вы прокомментировали данный факт?

5. Социальный статус человека в труде определяется его полом, возрастом, образованием, содержанием выполняемых трудовых функций. Чем еще? От чего в наибольшей степени зависит положение человека, включенного в трудовую деятельность? Ответ аргументируйте.

6. Социолога в первую очередь интересуют отношения и связи между группами, занимающими разное положение в системе общественного труда. По каким основаниям могут быть выделены эти группы? Какие группы (и отношения между ними) требуют наиболее пристального внимания социолога по труду? Какие формы могут приобретать отношения между социально-трудовыми группами?

7. В период перехода от планово-распредилительной к рыночной экономике неизбежно возрастание социальных напряжений между отдельными общественными группами. Между какими группами в сфере производства отношения приобретают наибольшую конфликтность? Что лежит в основе межгрупповой напряженности? Отношения между какими группами, напротив, приобретают форму сотрудничества?

8. Два специалиста - экономист и социолог - берутся за решение одной проблемы, например, повышения производительности труда рабочих. Что будет интересовать в первую очередь экономиста, а что социолога? В чем состоит специфика двух подходов - экономического и социологического - при исследовании проблем труда?

9. Труд как сложное социальное явление изучают многие науки: физиология, психология, экономика, право и др. Со всеми этими науками социология в той или иной мере взаимодействует (пересекается). Покажите на примере эргономики и социологии (или психологии и социологии) характер этого взаимодействия. Что, на ваш взгляд, составляет исключительную компетенцию социологии труда, т. е. что изучает только эта наука и никакая другая?

10. По данным опроса, проведенного ВЦИОМ, почти две трети опрошенных (58%) считают, что они могли бы работать лучше, чем сейчас. Что, на ваш взгляд, мешает нашим работникам трудиться в полную силу? Какие причины в порядке значимости вы бы назвали?

11. Сложилось представление, что в частном секторе люди работают интенсивнее, чем в государственном. Однако в действительности это представление не всегда подтверждается. В чем вы видите причины этого? Всегда ли изменение форм собственности автоматически ведет к изменению отношения к труду?

12. Японцы известны своим трудолюбием, за что их даже прозвали «работоголиками». На работе они проводят больше времени, чем американцы и европейцы. Правительство Японии разработало программу сокращения рабочего времени на производстве (с 2110 до 1800 часов в год), однако ее осуществление встретило сопротивление самих трудящихся.

Почему правительство (не профсоюзы, другие представители трудящихся) озабочено именно сокращением рабочего времени, а не его увеличением, что выглядело бы логичнее? Почему, на ваш взгляд, японский трудящийся не любит отдыхать и даже наполовину не использует положенный ему отпуск (всего-то 15 дней в году)?

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Организация прикладных социологических исследований в области труда Программа прикладного социологического исследования и принципы ее составления.
2. Социологический опрос. Виды опросов и их характеристика.
3. Методы наблюдения и эксперимента в социологии**.** Анализ существующих данных и использование методов наблюдения и эксперимента в социологии труда
4. Методы анализа документальных источников.
5. Специализированные методики в социологических исследованиях проблем труда

Тестовые задания

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа

1. К какому этапу проведения социологического исследования относится составление программы исследования?

а) **к подготовительному этапу**; б) к этапу сбора информации; в) к завершающему этапу.

2. Наиболее распространенным методом сбора социологической информации является…

а) наблюдение; б) эксперимент; **в) опрос**; г) анализ документов.

2. Группа людей, подлежащих социологическому исследованию в силу соответствия определенным признакам (пол, возраст, профессия и т.п.) – это..

а) генеральная совокупность; б) общество; **в) выборочная совокупность**; г) класс.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу

1. Какие формы занятости могут заменить в будущем систему наемного труда? (режим, рабочее время, реорганизация повседневной жизни)
2. Безработица в будущем/добровольный труд/гибкая и нестандартная занятость
3. Изменяющаяся роль образования. Тренинг на рабочем месте. Новые профессии
4. Новый работник: стиль, мотивы, ценности

Практико-ориентированные задания

1. Принято считать, что человек, занимающийся каким-то делом как профессионал, всегда превосходит человека, выполняющего то же дело как любитель. Попробуем с этим не согласиться и высказать прямо противоположное: подлинно глубокого знания о предмете, истинного мастерства можно достичь только на любительском, а не на профессиональном уровнях; будущее - за любителем, а не профессионалом. Вы не разделяете эту точку зрения? Почему?
2. Один и тот же человек может заниматься различными делами: водить автомашину, ремонтировать телевизоры, выращивать цветы. При этом он демонстрирует хорошие знания, навыки и умения. Можно ли говорить, что данный человек владеет несколькими профессиями? При каких условиях занятия превращаются в профессию? Существуют ли такие профессии как "зритель", "пассажир", "читатель"?
3. «Профессия» - достаточно сложное понятие и явление. Выделите основные элементы профессии. Коротко охарактеризуйте их.

4. В настоящее время наблюдается тенденция поляризации профессионального состава работников. В чем она проявляется? В связи с чем это происходит? В каких отраслях, сферах деятельности поляризация профессионального состава наиболее ощутима? К каким социальным последствиям она ведет?

5. Конституционное право каждого гражданина на выбор профессии, занятий и работы в практике его реализации встречает ряд ограничений. Какие это ограничения? Чем они продиктованы и насколько обоснованы?

6. Посредством каких шкал фиксируется уровень квалификации работников в различных отраслях производства? Можно ли рассматривать воинское звание как показатель профессиональной квалификации военнослужащего? Что лежит в основе распределения работников по уровням квалификации?

7. Как вы думаете, почему у нас так стремительно растет количество генеральных директоров, президентов, министров? Не видите ли вы здесь связи с языковыми, семантическими проблемами? Какие из известных вам профессий вы считали бы за лучшее переименовать? Можно ли решить проблему дефицита некоторых профессий, обратив больше внимания на вопросы профзвучания?

8. Среди каких профессиональных групп работников вы меньше всего ожидаете забастовок или других проявлений недовольства? Обоснуйте почему?

9. Почему работа пожарного, как известно, связанная с риском для жизни, менее стрессогенна, нежели работа врача или няни (домохозяйки), где такая опасность невелика? Почему руководители высшего звена (директора предприятий, управляющие компаниями, фирмами и т. д.) реже получают психические расстройства и заболевания, чем руководители среднего звена (начальники цехов, участков и т. п.)? Каковы основные факторы труда, вызывающие повышенное психическое напряжение?

10. Любая профессиональная роль требует от исполнителя определенных личностных качеств, в большей или меньшей степени выраженных. Отсутствие каких, на ваш взгляд, качеств делает трудноисполнимой роль представителя вашей профессии?

11. Для обозначения квалификационного уровня работника употребляются понятия профессионализма и компетентности. В каких случаях используется понятие профессионализм, а в каких компетентность? Уместно ли говорить о компетентности токаря, строительного рабочего?

12. Исследования показывают, что в чисто личностном плане компетентность оказывается для женщин скорее отрицательным, чем положительным фактором. Высококомпетентные женщины не пользуются расположением ни мужчин, ни женщин. Чем можно объяснить подобное явление? Играют здесь роль сложившиеся стереотипы или что-то другое?

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу

1. Трудовой процесс и его рационализация. Основа социально-трудовых отношений. Показатели, критерии оценки и факторы регулирования социально-трудовых отношений.
2. Организация труда. Понятие и основные направления организации труда.
3. Трудовая адаптация работников. Понятие и виды трудовой адаптации.
4. Рационализация труда в системе научной организации труда. Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации.
5. Теория «гуманизации труда». Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы.
6. Стимулирование труда. Противоречия в сфере труда и пути их преодоления. Трудовой конфликт: признаки и функции.

Практико-ориентированные задания

1. Инженеру-конструктору конца XX века приходится конструировать, несомненно, более сложные машины, устройства и системы. Как вы считаете, повысилось ли содержание труда нынешнего инженера по сравнению с содержанием труда его коллеги начала века? Обоснуйте положительный (или отрицательный) ответ. Что входит в понятие «содержание труда»? Может ли труд быть интересным, но не содержательным, неинтересным, но содержательным?

2. Чей труд более содержателен: авиационного механика, обслуживающего ремонтирующего самолет, регулирующего его системы, или пилота, приводящего самолет в движение? Почему оплата труда авиатехника меньше оплаты труда пилота? Какие факторы учитываются в данном случае при определении размера заработной платы? Что включает в себя понятие « содержательность труда»?

3. На Камском объединении большегрузных автомобилей (АО «КАМАЗ») на главном сборочном конвейере больше половины рабочих составляют молодые женщины. Что сборка автомобилей стала похожа на искусство икибаны? Почему уже и производство автомобилей становиться делом рук женщин? Закономерен процесс феминизации конвейерного труда или это «досадная» случайность?

4. Перед руководством цеха встает вопрос: покупать или не покупать автоматическую сварочную линию, заменяющую труд 20 сварщиков, работающих вручную. Линия импортная, стоит дорого, и поэтому руководство хочет принять обоснованное решение. На какие социальные последствия (как положительные, так и отрицательные) вы как социолог, к которому обратились за советом, обратили бы внимание руководства в случае принятия решения о покупке линии или об отказе от покупки? Возможно вам понадобиться дополнительная информация? Какого рода? Какие социальные последствия чаще всего не учитываются при принятии технических решений?

5. Принято думать, что человек по природе своей, стремясь облегчить жизнь, склонен искать работу попроще или произвольно снижать ее содержание, т. е. не выполнять какие-то из предписанных функций

а) Так ли это на самом деле? Если так, то насколько распространенным вам представляется данное явление? При каких условиях работник стремится упростить содержание своего труда?

б) Чем вы объясните частые нарушения со стороны работников регламента, инструкций и других нормативов (технологических требований), относящихся к содержанию выполняемых функций?

Допускаете ли вы возможность безусловного выполнения инструкций?

5. Чем менее сложная работа, которую человеку приходится выполнять, тем меньше опасность испытать стресс. Вы согласны с этим утверждением?

6. Почему вахтеры, продавцы, милиционеры и другие «социальные работники» помимо (или вместо) выполнения своих основных функций нередко читают нам нотации, пытаются «воспитывать»? Приведите другие примеры спонтанного расширения функций, не предусмотренных должностными предписаниями, и поясните отчего это происходит?

7. На производстве нередко приходится встречаться с двумя противоположными явлениями :

а) разряд рабочего выше сложности выполняемой им работы;

б) разряд рабочего ниже сложности выполняемой им работы.

В первом случае производство имеет неиспользованный квалификационный резерв рабочих, позволяющий в перспективе осваивать более сложные технологии. Но при этом ощущается неудовлетворенность рабочего своей работой со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Во втором случае неудовлетворенность проявляется меньше, но страдает производство, качество, затрудняется освоение нового, хотя предприятие получает определенную «экономию на разрядах»

Оптимальный вариант: полное соответствие разряда рабочего, т. е. его квалификации, со сложностью производимой им работы. В жизни, однако, такое встречается далеко не всегда и приходится выбирать. Какое из двух «зол» вы бы выбрали бы? Обоснуйте свой выбор.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу

1. Особенности труда как объекта исследования. Труд как основа жизнедеятельности общества. Функциональная роль труда в постиндустриальном обществе

2. Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал. Экономически активное население. Экономически неактивное население. Структура экономически неактивного населения

3. Трудовые ресурсы. Трудовой потенциал.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу

1. Раскройте содержание категории «занятость».

2. Кто относится к занятому населению согласно российскому законодательству?

3. Каковы факторы, определяющие структуру занятости?

4. Что означает категория «самозанятость»?

5. В чем заключается роль государства в стимулировании занятости населения?

6.. Опишите возможный в современных социально-экономических условиях инструментарий изучения занятости населения.

7. В чем заключается механизм функционирования рынка труда.

8. Какова субъектно-объектная структура рынка труда?

9. Каковы особенности становления и функционирования рынка труда в переходной экономике?

10. Как вы понимаете специфику российского рынка труда?

11. Какие тенденции прослеживаются на современном этапе развития рынка труда в России?

12. Какова типология институтов рынка труда?

Темы докладов/рефератов

1. Способы организации занятости

2. Гибкость занятости: причины и последствия для экономики в целом, для предприятия, для наемного работника

3. Основные тенденции в сфере занятости населения Саратовской области.

Практико-ориентированные задания

1. Существуют две распространенные модели в структуре занятости. Одна - это когда количество рабочих мест растет опережающими темпами по отношению к количеству работников, могущих из занять - предложение опережает спрос. Другая модель: количество рабочих мест меньше количества работников - спрос опережает предложение.

Есть, конечно, и третья - равновесная: количество рабочих мест полностью соответствует количеству работников, но она характеризуется кратковременностью и неустойчивостью.

Какую из названных моделей вы считаете предпочтительней? Очевидно, есть положительные и отрицательные стороны в каждой из моделей?

2. В обиходе принято считать всякого неработающего человека в трудоспособном возрасте безработным. Так ли это? Что необходимо человеку, чтобы обрести статус

безработного? Чем вызвано существующее различие в количестве фактических безработных и безработных, зарегистрированных с службах занятости?

3. Исходя из «экономической целесообразности» в прежние годы в нашей стране осуществлялась специализация городов и целых регионов на каком-то одном производстве (текстильное производство, добыча полезных ископаемых, наука и т. д.). Вы считаете оправданной подобную практику? С какими социальными последствиями с сфере занятости мы сталкиваемся в данном случае? Какие меры нейтрализации отрицательных последствий вы могли бы предложить?

4. Обеспечение достаточно высокого уровня занятости является условием социально-политической стабильности общества. Означает ли это, что надо во что бы то ни стало стремиться к достижению полной занятости? Или есть какие-то ограничения? Какие?

5. Существуют разнообразные виды безработицы: циклическая, фрикционная, структурная, нормальная, застойная. Какие из названных видов безработицы представляют наибольшую опасность для общества? Уменьшение и увеличение каких видов безработицы можно прогнозировать в ближайшей перспективе?

6. По оценкам специалистов, официальная безработица (количество безработных, регистрируемых в службах занятости) фиксирует лишь пятую часть всей безработицы. Что это - намеренное сокрытие реальных масштабов безработицы или связано со сложностями «технического» характера, например, учета?

7. Потеря работы связывается для человека с материальными трудностями. Но кроме опасения остаться без средств к существованию какие еще страхи чувствует человек, оказавшийся безработными? Что вы можете сказать о негативных последствиях социальной безработицы?

8. Проблемы занятости и безработицы решаются на разных уровнях. Какова здесь роль государства? Какие меры экономического, организационного и иного характера предпринимаются (или должны предприниматься) для снятия остроты этих проблем?

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы к опросу

1. Раскройте понятие и содержание социальной защиты работника.
2. Назовите основные элементы социальной защиты.
3. Как сформированы институты и механизмы социальной защиты?
4. Охарактеризуйте основные направления социальной защиты работника на предприятии. С какими из них Вы сталкивались/в чем нуждались?

Примерная тематика эссе

1. Современное состояние и перспективы развития профсоюзного движения в России

2. Существует ли в России двойственный рынок труда: аргументы «за» и «против».

Практико-ориентированные задания

1. Социальная защита работника это не только выплата пособий по безработице, очевидно, что это понятие значительно шире. Какое содержание вы вкладываете в понятие «социальная защита работника»? Какие виды защиты в рамках данного понятия вы могли бы назвать?

2. Принято думать, что защищать надо только физически и социально слабых работников, а сильный в защите не нуждается. Вы согласны с таким мнением? Если нет, то скажите, от чего и в каких формах необходимо защищать функционально сильного работника?

3. Типичная ситуация: предприятие по соображениям экономического выживания вынуждено сокращать часть своего персонала. Процесс этот, как известно, весьма

болезненный. Что вы как социолог могли бы посоветовать администрации? Какие шаги стоило бы предусмотреть, чтобы избежать острых напряжённостей и конфликтов?

4. Политика в области социальной защиты работников может быть пассивной, в виде выдачи нуждающимся разнообразных пособий, и активной. Что подразумевается под активной политикой? Какие барьеры (экономические, психологические) встают на пути проведения активной социальной политики?

5. Опыт деятельности отечественных служб занятости (бирж труда) показывает, что многие люди, оказавшиеся без работы, не склонны тем не менее снижать уровень своих притязаний, отказываться от престижных, «чистых» и творческих профессий. Оправданным ли, на ваш взгляд, является такое поведение? Что лежит в его основе? Должно ли общество снижать уровень этих притязаний, используя силу экономического принуждения?

6. С теми, кто нуждается в защите, более или менее ясно - это различные социальные группы работников, ощущающие на себе давление рыночного пресса. А вот кто выступает в роли «защитника»? Обязан ли работодатель и представляющая его администрация осуществлять функции социальной защиты? Если да, то на какие группы распространяются их защитные действия?

7. Основным институтом, обеспечивающим социальную защиту людей труда, являются профсоюзы. И в то же время профсоюзы России, как показывают исследования и практика, не пользуются у населения достаточным доверием и уважением. В чём вы видите объективные, т. е. не зависящие от профсоюзов, причины их низкой популярности? Каковы те макрофакторы, которые не позволяют профсоюзам развернуться в полную силу?

8. Меры, предусматривающие социальную защиту работников, фиксируются в определённых документах. Какие документы для целей социальной защиты разрабатываются: а) на федеральном (отраслевом, региональном) уровне; б) на уровне предприятия; в) на уровне индивидуального работника? Кто является «разработчиками» этих документов?

9. На смену корпоративно - патерналистскому типу трудовых отношений и соответствующему им типу работника, надеящегося на государство, правительство, подачки сверху, приходит социально - партнёрский тип отношений, когда работодатель и организация трудящихся выступают равноправными субъектами, находящимися в состоянии «конфликтного сотрудничества». Что, на ваш взгляд, препятствует становлению нового типа отношений и типа личности? Какие пути ускорения подобного перехода вы видите? Как вы соотносите это с проблемами социальной защиты?

10. В деле социальной защиты работник, очевидно, вправе рассчитывать на силу своей организации, своего коллектива. Какие задачи может решать коллектив, осуществляя защиту своих членов? Какие основные составляющие (подсистемы) вы могли бы назвать, говоря о системе коллективной социальной защиты работников?

11. В каждом коллективе есть группы, особо уязвимые на этапе перехода к рынку, так называемые «группы риска». Кого бы вы могли отнести к этим группам? Какими способами можно определить «группы риска»? Какие меры защиты желательно использовать в отношении этих групп?

12. Механизмом социальной защиты работников является коллективный договор. Кто выступает в качестве «сторон» коллективного договора? Какова наиболее распространённая структура коллективного договора? Что регламентирует данный документ? В чём заключено основное содержание данного договора?

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Вопросы к опросу

1. Миграция населения и ее влияние на рынок труда. Социологические аспекты трудовой миграции.

2. Неквалифицированная трудовая миграция и включенность в родственные и клановые миграционные сети.

3. Высококвалифицированная миграция и включенность в профессиональные миграционные сети. Снижение роли государства в привлечении высококвалифицированных мигрантов.

4. Масштабы и причины эмиграции квалифицированной рабочей силы из России в 90-е годы XX века.

5. Трудовые мигранты и принимающее общество: проблемы институциональных согласований. Трудовые мигранты и формальные институты принимающего общества.

6. Этнический характер трудовой миграции.

7. Виды трудовой миграции в РФ.

Практико-ориентированные задания

1. Представьте, что всякое трудовое движение приостановилось, и каждый работник остался в той трудовой нише, которую он занимает на данный момент. Какие последствия такой ситуации можно предположить? И в связи с этим: что такое трудовая мобильность? Какова ее функция в жизни общества?

2. По данным обследования на ряде отечественных машиностроительных заводов, каждый третий специалист занимал свою должность без продвижения более 10 лет, каждый десятый — более 15 лет. Как бы Вы оценили этот факт: скорее как положительный, или скорее как отрицательный? Обоснуйте свою точку зрения.

3. Сложилось представление, что наши трудящиеся достаточно мобильны. Немало сил и средств было затрачено на борьбу с так называемой текучестью кадров. Что Вы думаете по этому поводу? Действительно ли масштабы и динамика трудовой мобильности в нашей стране велики? Если так, то что ее стимулирует? Если нет, то что сдерживает?

4. В рамках трудовой мобильности наблюдаются два направления движения: по вертикали и по горизонтали. Что Вы понимаете под горизонтальной и вертикальной мобильностью? Какие виды трудового движения Вы находите неразвитыми, а какие чрезмерными?

5. Есть разные виды трудового движения: естественное, пространственное, экономическое (производственное). Охарактеризуйте особенности этих видов движения. В каких конкретных формах оно проявляется? Что является причинами (внешними и внутренними) разных видов трудового движения?

6. Текучесть кадров есть одно из проявлений трудовой мобильности. Как бы Вы определили это понятие? Что Вы понимаете под текучестью: а) потенциальной и реальной; б) мотивированной и избыточной? Есть ли, на Ваш взгляд, какая-то «норма текучести»? Или Вы считаете, что чем текучесть меньше, тем лучше?

7. Долгие годы в нашей стране господствовала точка зрения на текучесть как на безусловно отрицательное явление. Делались даже попытки измерить экономический ущерб, наносимый текучестью кадров народному хозяйству. Чем Вы объясните подобное отношение к такому проявлению трудового движения? Изменились ли взгляды на проблему текучести кадров в последние годы?

8. Существует ли проблема текучести кадров в странах с развитой рыночной экономикой, где имеется в наличии значительный резерв рабочей силы? Если да, то чем Вы это объясните? Какие способы закрепления кадров практикуются, к примеру, в Японии и в США?

9. Трудовая мобильность для отдельного работника приобретает форму трудовой (профессиональной) карьеры. Что Вы понимаете под карьерой? Почему это слово (а также и производные от него, например, карьерист) в массовом сознании граждан нашей страны приобрело негативную окраску? При каких условиях можно рассчитывать, что оно обретет позитивное звучание?

10. История знает немало примеров искусственного сдерживания трудовых перемещений, начиная от ограничения права работника на смену «хозяина» одним днем в году («Юрьевым днем») и кончая лагерными способами удержания персонала в «закрытых» учреждениях и городах. К каким экономическим и социальным результатам приводят такие способы управления трудовой мобильностью?

11. Как и другие социальные процессы, трудовая мобильность может и должна регулироваться. Какие способы воздействия со стороны государства на трудовую мобильность являются наиболее распространенными? Какие органы ответственны за этот процесс:

а) на федеральном (правительственном) уровне;

б) на региональном (муниципальном) уровне;

в) на уровне предприятия, фирмы?

Примерная тематика эссе

1. Трудовая миграция из России: тенденции и основные причины. Есть ли у России шансы остановить «утечку мозгов»?

2.Трудовая мобильность и успешная карьера: социологический анализ возможностей.

3. «А если ты такой умный, то почему такой бедный?»: взаимосвязь образования и безработицы (на примере одной или нескольких стран).

4. Эффективные стратегии поиска работы для студентов вузов на современном российском рынке труда.

7. «Дипломированный менеджер ищет высокооплачиваемую работу»: профессиональные ниши для выпускников на российском рынке труда.

8. Привлекательная внешность как фактор трудоустройства и карьерного продвижения (на примере России).

9. Постепенное повышение пенсионного возраста в России: возможные социальные и экономические последствия.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, эссе:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность учитывать особенности межкультурного разнообразия общества в жизни Способность выявлять условия, формирующие толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-5.3 Способность учитывать особенности межкультурного разнообразия общества в жизни Способность выявлять условия, формирующие толерантность в	Различает потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности Определяет понятия гендерной, возрастной дискриминации и	Демонстрирует знание потенциально уязвимых социальных групп и предлагает решения по работе с ними при анализе конкретных предложенных ситуаций Использует определения, концепции и примеры, для формирования и обоснования	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.

условиях межкультурного разнообразия общества	дискриминации людей и иллюстрирует суждения по вопросам различных видов	собственной позиции по вопросам толерантности Полно и логически обоснованно выстраивает аргументацию.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Современное социологическое понимание категории «труд».
2. Основные этапы становления и развития социологии труда. Основные понятия социологии труда. Объект и предмет познания.
3. Этапы становления индустриальной социологии. Методологические основы индустриальной социологии
4. История становления отечественной социологии труда
5. Классификация социально-трудовых отношений
6. Социальная сущность тейлоризма как концепции «научного управления трудом».
7. Социально-экономическая программа фордизма как новой парадигмы производства и управления
8. *Содержани*е концепции «человеческих отношений».
9. Основные направления социологических исследований в сфере труда.
10. Характеристика трудовых функций и их изменения под воздействием механизации, автоматизации и компьютеризации.
11. Понятие профессии и ее составные элементы.
12. Социальный статус профессии. Процесс трудовой социализации.
13. Трудовая адаптация: понятия, виды, механизмы регулирования. Основные стадии адаптации. Показатели адаптации.
14. Объективные и субъективные условия адаптации в коллективе.
15. Трудовая мобильность: содержание, виды.
16. Управление процессом трудовой мобильности.
17. Трудовое поведение и механизмы его регуляции.
18. Социальные аспекты стимулирования труда.
19. Структура мотивов трудового поведения. Объективные и субъективные показатели отношения к труду. Удовлетворенность трудом
20. Социальная защита работника: понятие, основные направления. Механизмы осуществления социальной защиты работников.
21. Социальные институты и механизмы социальной защиты работника.
22. Основные тенденции изменения трудовой деятельности и занятости
23. Гибкость занятости: причины и последствия
24. Методы профилактики и способы разрешения трудовых конфликтов
25. Социальная защита работников в условиях рыночной экономики Барьеры на пути социальных нововведений в сфере труда. Проблемы социальной защиты различных групп работников на предприятии
26. Особенности российской безработицы.
27. Управление процессом трудовой мобильности в условиях рынка
28. Социологическое обеспечение инноваций в сфере труда и занятости. Социальные и психологические барьеры на пути инноваций
29. Основные тенденции и формы профсоюзного движения в современной России

30. Социальные последствия долгосрочной безработицы

Типовые практико-ориентированные задания

1. История знает немало примеров искусственного сдерживания трудовых перемещений, начиная от ограничения права работника на смену «хозяина» одним днем в году («Юрьевым днем») и кончая лагерными способами удержания персонала в «закрытых» учреждениях и городах. К каким экономическим и социальным результатам приводят такие способы управления трудовой мобильностью?

2. В деле социальной защиты работник, очевидно, вправе рассчитывать на силу своей организации, своего коллектива. Какие задачи может решать коллектив, осуществляя защиту своих членов? Какие основные составляющие (подсистемы) вы могли бы назвать, говоря о системе коллективной социальной защиты работников?

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Индикатор оценивания	Оценка (баллы)
Позиция логически выстроена Аргументация опирается на достоверную информацию и системность Различает потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности Определяет понятия гендерной, возрастной дискриминации и иллюстрирует суждения по вопросам различных видов	Студент самостоятельно применяет системный подход при обосновании своей гражданской и мировоззренческой позиции, определяя потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности, иллюстрируя суждения по проблемам гендерной, возрастной дискриминации и иллюстрирует по вопросам различных видов Достигнут высокий уровень формирования компетенций.	Отлично
	Студент с незначительными замечаниями применяет системный подход при обосновании своей гражданской и мировоззренческой позиции, определяя потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности, иллюстрируя суждения по проблемам гендерной, возрастной дискриминации и иллюстрирует по вопросам различных видов. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенций	Хорошо
	Студент с ошибками применяет системный подход при обосновании своей гражданской и мировоззренческой позиции, определяя потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности, иллюстрируя суждения по проблемам гендерной, возрастной дискриминации и иллюстрирует по вопросам различных видов. Достигнут пороговый уровень формирования компетенций.	Удовлетворительно
	Студент не в состоянии продемонстрировать способность применять системный подход для формирования собственной гражданской и мировоззренческой позиции, ориентироваться в культурном разнообразии общества, различать потенциально уязвимые по отношению к дискриминации группы, требующие проявления толерантности и определять понятия гендерной, возрастной дискриминации и дискриминации людей и иллюстрировать суждения по вопросам различных видов. Компетенции не сформированы.	Не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих

этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы зачетационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

Оценка за зачет проставляется в зачетной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для экзамена.

1 вопрос. 1. Современное социологическое понимание категории «труд».

2 вопрос. Существует ли проблема текучести кадров в странах с развитой рыночной экономикой, где имеется в наличии значительный резерв рабочей силы? Если да, то чем Вы это объясните? Какие способы закрепления кадров практикуются, к примеру, в Японии и в США?

5. Методические материалы

Обучение по дисциплине «Социология труда» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «Социология» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим/лабораторным занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов, эссе, презентаций проектов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-зачетационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой

взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Составление и решение практических заданий – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для

подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Социология труда» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Описать содержание трудовой деятельности конкретного человека .
2. Гибкие модели занятости в сфере услуг (описание используемых моде- лей на примере какой-либо организации)
3. Гибкие модели занятости в промышленности: (описание используемых моделей на примере какого-либо предприятия)
4. Основные факторы трудовой мобильности (на примере трудовой биографии конкретного человека)
5. Описание и анализ функционально-производственной и профессионально-квалификационной структуры конкретного трудового коллектива (организации)
6. Описание и анализ демографической и социально-психологической структуры конкретного трудового коллектива (организации)
7. Описание конкретного случая трудовой (учебной) адаптации
8. Описание и анализ социальных свойств Вашего трудового коллектива (отдела, цеха, участка, подразделения или всего предприятия)
9. Описание и анализ трудового конфликта
10. Основные направления социальной защиты работника (на примере деятельности конкретного предприятия)

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по

следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: учебное пособие./ И.В. Гелета – Рн/Д.: ФЕНИКС, 2019.-448.

2.Карапетян, Р.В. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 325 с

3.Осипова, О.С Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с.

6.2. Дополнительная литература. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1.Социология профессий : учебник и практикум для вузов / Л. А. Лебединцева [и др.] ; под редакцией Л. А. Лебединцевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 273 с.

2. Тощенко, Ж. Т. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 434 с.

3. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с.

6.3. Интернет-ресурсы

Центральная библиотека образовательных ресурсов. Режим доступа: http://www.edulib.ru/

Сводный каталог электронных библиотек. Режим доступа: http://www.lib.msu.ru/journal/Unilib/main.htm

Базы данных ИНИОН. Режим доступа: http://www.inion.ru/product/db.htm

Библиотека образовательного портала «Экономика, социология, менеджмент». Режим доступа: http://ecsocman.edu.ru/

Библиотека федерального портала «Российское образование». Режим доступа: http://www.edu.ru/

Библиотека учебной и научной литературы русского гуманитарного интернет университета. Режим доступа: http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

Департамент по экономическим и социальным вопросам ООН. Отдел народонаселения. Department of Economic and Social Affairs. Population Division [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.un.org/esa/population/unpop.htm, свободный

Институт демографических исследований [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.demographia.ru/, свободный (дата обращения: 20.04. 2016). 3. Российский демографический интернет-еженедельник «Демоскоп Weekly» [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://demoscope.ru, свободный

Федеральная служба государственной статистики: сайт [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.gks.ru, свободный

(Россия. Статистический справочник [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.gks.ru, свободный

Россия в цифрах [Электронный ресурс]: сайт. - Режим доступа: http://www.gks.ru/, свободный

Всероссийский центр изучения общественного мнения [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: https://wciom.ru/about/aboutus/, свободный

ФОМ (Фонд общественного мнения) [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: http://fom.ru/, свободный

Образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http://escocman.edu.ru, свободный

Экономическая социология: электронный журнал [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа: http://www.ecsoc.hse.ru, свободный

6.4. Иные источники

Журнал «Социологические исследования».

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Регламентация и нормирование труда

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Чугунова О.А.

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

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Пророкова Е.А.

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

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….……..... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 32

   6.1. Основная литература…….……...……...…… 32

   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 32

   6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…….….. 33

   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 34

   6.5. Иные источники…….…….....…….. 34
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 34

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.3.1	способность к организации труда персонала в области регламентации и нормирования труда, администрированию процессов регламентации и нормирования труда и соответствующего документооборота

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации туда и оплаты труда 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	ПКс-4.3.1	*на уровне знаний:* -теоретические и методологические основы регламентации и нормирования труда персонала организации; - методы анализа рабочего времени персонала организации; - методы и технологии регламентации и нормирования труда персонала на практике.
		на уровне умений: использовать методы и определять технологии регламентации и нормирования труда персонала организации на практике; - использовать методы оценки качества организации труда персонала и его результатов
		на уровне навыков: - владеть навыками реализации технологий регламентации и нормирования труда персонала организации на практике; - владеть навыками оценки качества организации труда персонала и его результатов

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины. Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144 часов - в академических часах / 108 час - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 28, в астрономических часах – 21, на самостоятельную работу в академических часах - 112; в астрономических часах– 84.

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 14, в астрономических часах – 10,5, на самостоятельную работу в академических часах - 126; в астрономических часах– 94,5.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.08 «Регламентация и нормирование труда»** относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.08 «Регламентация и нормирование труда»** изучается **на очно-заочной и заочной формах обучения** - на 3 курсе, 6 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом, Б1.В.06 Документационное обеспечение управления персоналом, Б1.В.16 Организация и оплата труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет с оценкой и контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	Очно-заочная форма обучения							
1	Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда	22	2		2		18	ЛД, О, Д
2	Организация и управление нормированием труда в организации	27	4		4		19	О, Д, З

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
3	Регламентация труда в российских организациях	23	2		2		19	О, Д, З
4	Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени	22	2		2		18	О, З,
5	Анализ качества норм в организации	23	2		2		19	О, З
6	Нормирование труда в условиях современной организации производства	23	2		2		19	О, Д, Т
	Промежуточная аттестация	**4**				**4**		**Зачет с оценкой, контр. работа**
	Всего в академических часах	**144**	**14**		**14**	**4**	**112**	
	Всего в астрономических часах	**108**			**10,5**	**3**	**84**	
	Заочная форма обучения							
1	Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда	46	2		2		21	ЛД, О, Д
2	Организация и управление нормированием труда в организации						21	О, Д, З
3	Регламентация труда в российских организациях	48	2		2		21	О, Д, З
4	Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени				2		21	О, З,
5	Анализ качества норм в организации	46	2				21	О, З
6	Нормирование труда в условиях современной организации производства				2		21	О, Д, Т
	Промежуточная аттестация	**4**				**4**		**Зачет с оценкой,**

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
								контр. работа
	Всего в академических часах	144	6		8	4	126	
	Всего в астрономических часах	108	4,5		6	3	94,5	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение, презентация (Д), задание в рамках темы, решение практико-ориентированных задач (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда

Понятие нормирования труда. Нормы и нормативы, их виды. Классификация нормативов по труду по сфере применения. Классификация нормативов по труду в соответствии с ТК РФ.

Классификация нормативов по труду по содержанию. Функции и задачи нормирования. Методы обоснования норм труда. Факторы обоснования норм труда. Принципы нормирования труда. Требования к нормированию труда.

Тема 2. Организация и управление нормированием труда в организации

Организация управления нормирования труда в организации. Организационные структуры управления нормированием труда. Системы управления нормированием труда. Подготовительные и организационно-методические работы.

Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах. Проведение обработки собранных материалов.

Проверка нормативных материалов и окончательная редакция нормативных материалов. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.

Тема 3. Регламентация труда в российских организациях

Направления регламентирования. Требования, предъявляемые к регламентации. Значение регламентации труда персонала организации.

Регламентная документация труда в организации. Обязательные кадровые документы. Факультативные кадровые документы. Риски организации, связанные с отсутствием необходимого пакета документов.

Штатное расписание. Должностная инструкция. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Тема 4. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

Классификация затрат рабочего времени. Показатели затрат рабочего времени. Основные методы исследования затрат рабочего времени.

Хронометраж рабочего времени. Фотография рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени. Особенности проведения групповой фотографии рабочего времени.

Тема 5. Анализ качества норм в организации

Способы анализа качества норм в организации. Показатели степени напряженности норм.

Анализ структуры использованного рабочего времени с целью сокращения затрат на изготовление продукции. Методы расчета необходимой численности и установления норм труда.

Тема 6. Нормирование труда в условиях современной организации производства

Развитие науки нормирования труда. Роль нормирования труда в управлении организацией.

Особенности использования хронометража за рубежом. Системы МТМ. Оценка темпа интенсивности труда. Особенности развития нормирования труда на российских предприятиях.

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 «Регламентация и нормирование труда» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических и лабораторных занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы / выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование;
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос, доклады / рефераты, выполнение задания в рамках темы / практико-ориентированных заданий, тестирование;

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением методов (средств).

Зачет с оценкой проводится в устной форме.

Методы (средства) проведения зачета с оценкой:

каждый билет включает 2 задания: вопросы на выбор правильного варианта ответа (тесты) и практико-ориентированное задание.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Чем функции нормирования труда отличаются от задач?
2. Что считается эталоном нормальной интенсивности трудовых движений?
3. Для чего при обосновании норм труда нужен учет темпа работы?
4. Какие условия относятся к нормальным условиям для выполнения работниками норм выработки.

Вопросы к опросу

1. Что называется нормированием труда? Что является объектом нормирования?
2. Какова классификация нормативов и норм труда?
3. Чем нормативы труда отличаются от норм труда?
4. Какие особенности нормирования труда можно выделить в промышленности, торговле, организаций сотовой связи?
5. Кем утверждаются межотраслевые, отраслевые и местные нормативы труда?
6. В каких случаях могут быть пересмотрены нормы труда?
7. В каких случаях не могут быть пересмотрены нормы труда?
8. Чем отличается норма численности от норматива численности?
9. Из каких элементов состоит норма времени?
10. Какой срок действия временных норм?
11. Почему нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством.

Темы докладов:

1. Классификация норм труда по времени действия.
2. Классификация норм труда по назначению.
3. Классификация норм труда по видам затрат.
4. Классификация норм труда по сфере применения.
5. Классификация норм труда по содержанию.
6. Классификация норм труда по укрупнению.
7. Классификация норм труда по методу обоснования.
8. Классификация норм труда по способу построения.
9. Роль нормирования труда в современных условиях на предприятиях.
10. Требования к нормированию труда в организациях.
11. Соблюдение принципов нормирования труда.
12. Совершенствование нормирования труда.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Организация и управление нормированием труда в организации

Вопросы к опросу

1. Какие работы относят к оперативному нормированию?
2. Какие работы относят к нормативно-исследовательской?
3. С какими видами работ связано построение организационной структуры органов нормирования труда на предприятии?
4. С чем связано существенное разнообразие выполняемых функций нормирования труда в организации?
5. Что представляет собой централизованная система организации нормирования труда? Когда и в каких организациях она применяется?
6. В чем отличие централизованной и децентрализованной системы организации нормирования труда?
7. Какие функции выполняет Отделе труда и заработной платы при нормировании труда?
8. Какими документами оформляются введение норм труда?
9. Какие этапы работ включает изучение затрат рабочего времени на местах?
10. Что представляет собой проведение обработки собранных материалов?
11. В каком случае проводится пересмотр норм?
12. Какие действия должна предпринять администрации в случае пересмотра норм?
13. В каких случаях возможен пересмотр норм труда?
14. В каком случае возможно принятие решения об изменении условий трудового договора, связанные с увеличением объема выполняемых работ?
15. Какие нормативные документы используются при пересмотре норм труда?

Темы докладов:

1. Разработка внутрифирменного стандарта по нормированию труда.
2. Деятельность отделов организации труда и заработной платы в организации.
3. Централизованная, децентрализованная и смешанная системы организации нормирования труда в организации.
4. Планирование нормирования труда в организации.
5. Роль коллективного договора в нормировании труда.
6. Подготовительные и организационно-методические работы по нормированию труда.
7. Методическая программа проведения работ по разработке нормативного документа.
8. Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах.
9. Проведение обработки собранных материалов.
10. Нормальные условия для выполнения работниками норм выработки в случае пересмотра нормативов.
11. Основания пересмотра норм.
12. Обеспечение эффективного внедрения и освоения нормативных материалов и норм.
13. Аттестация норм труда.
14. Организационно-технические мероприятия, обеспечивающие способность и готовность работников трудиться по новым нормам.
15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм.
16. Положения коллективного договора.

Практико-ориентированные задания к теме 2

Задание 1.

Определите, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 40800 нормо-часов, отработанное время 29700 чел-часов. После пересмотра их выполнение составило Квып=110%.

Задание 2

До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 56000 нормо-часов. Среднесписочная численность работников – 150 человек, в среднем отработано одним работником 170,5 часа После пересмотра их выполнение увеличилось на 15%. Определите, как изменилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Регламентация труда в российских организациях

Вопросы к опросу

1. Какова роль регламентации?
2. Какие требования предъявляются в регламентации?
3. Какие функции выполняют должностные инструкции?
4. Какой документ является основанием для предоставления работнику рабочего места?
5. На основании какого документа можно доказать законность увольнения в случае сокращения?
5. Какие выделяют направления регламентирования труда?
6. Какие типы норм включает в себя процесс регламентации?
7. По каким направлениям рассматривается регламентация труда?
8. В каких документах отражается организационно-правовое регламентирование?

10. В чем отличие регламентации от нормирования труда?
11. Какие задачи решает оптимальный кадровый документооборот?
12. Какие требования предъявляют к регламентации структурных подразделений?
13. Каково значение регламентации труда персонала организации?
14. Какие документы регламентируют труд в организации?
15. Какие документы относятся к регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров?

Темы докладов:

1. Границы регламентации труда.
2. Проблемы регламентации труда в современных организациях.
3. Определение рационального состава регламентов.
4. Обоснование и разработка количественных показателей труда персонала.
5. Методологии анализа и проектирования регламентирующей документации.
6. Разработка организационно-экономического механизма реализации процессов регламентации управленческого труда.
7. Классификация форм регламентации труда персонала в организации.
8. Роль и место регламентации труда персонала в организации.
9. Практические рекомендации по совершенствованию регламентации труда персонала в организации.
10. Экономическое и социально-психологическое направления регламентирования.
11. Обязательные локальные нормативные акты.
12. Инструкции по охране труда для работников и документам организации, связанным с процедурными отношениями по охране труда.

Практико-ориентированные задания к теме 3

Ситуация 1. Необходимо составить штатное расписание средней общеобразовательной школы № 123 г. №, в которой открыто 25 классов-комплектов. Деятельность учебного заведения финансируется из средств федерального бюджета.

Согласно учебному плану общеобразовательной школы на учебный год число часов преподавания в неделю составило: по начальным классам — 184 часа, по остальным классам — 520 часов.

Ситуация 2. Сотрудник малого предприятия выполняет функции бухгалтера и кассира. В соответствии со штатным расписанием должностной оклад бухгалтера составляет 10 000 руб., а кассира - 7 000 руб. По закону как должен оплачиваться труд данного сотрудника (по какой расценке)?

Ситуация 3.

На работу в компанию «Плюс» были приняты 5 новых сотрудников с испытательным сроком 2 месяца:

ФИО	Возраст	Стаж работы	Образование	Должность	Наличие детей
Михайлова С.Ю.	33	10	Высшее, бухгалтер	Бухгалтер	Сын - 7 лет
Суриков А.Н.	17	нет	среднее	Помощник менеджера	Нет
Иванова А.С.	25	2	Высшее, юрист	Помощник юриста	Дочь - 1год
Страхов Н.Н.	45	25	Высшее, инженер	Зам. нач. цеха (по переводу из филиала)	Дочь-20 лет, Сын -15 лет
Коломейцев	22	нет	Высшее,	Электромехан	Нет

А.А		(выпускник вуза)	электромеханик	ик	

Кому из них испытательный срок был назначен незаконно? Почему?

Ситуация 4

Составить должностные инструкции для одной из сфер деятельности:

1. IT, компьютеры, работа в интернете
2. HR, подбор персонала
3. Бухгалтерский учет и аудит, экономика
4. Консалтинг, тренинги
5. Маркетинг, реклама, PR
6. Недвижимость и строительство
7. Образование и наука
8. Обслуживание
9. Продажа товаров и услуг
10. Производство
11. Рестораны, гостиницы, туризм
12. СМИ, издательство
13. Топ-менеджмент, руководство
14. Транспорт, автобизнес
15. Финансы и кредит, банковское дело
16. Фитнес, спорт, индустрия красоты

Ситуация 5

Для рассмотренной выше сферы деятельности (Ситуация 4):

1) составить правила внутреннего распорядка;
2) оформить документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников;
3) составить график отпусков; правила и инструкции по охране труда.

Ситуация 6

На основании ситуации 4 составить Положение о персонале, Положение о подразделении.

Ситуация 7.

Генеральный директор ООО уволил рекламного агента А. за неоднократное неисполнение должностных обязанностей, выражающееся, по мнению Генерального директора, в том, что А. не предоставлял ему отчетов о состоянии рынка рекламных услуг в письменном виде, а передавал информацию по телефону. Процедура увольнения была соблюдена безупречно. В ООО должностная инструкция рекламного агента отсутствовала, поэтому в ответ на упомянутый вопрос суда Генеральный директор не смог сказать ничего. Трудовой договор предусматривал обязанность рекламного агента извещать руководство об изменениях на рынке рекламных услуг, но форму извещения (устную или письменную) не уточнял. Какое решение должен признать суд о законности увольнения?

Типовые оценочные материалы по теме 4. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

Вопросы к опросу

1. Какие элементы включает в себя рабочее время исполнителя?
2. Из каких групп затрат рабочего времени состоит время перерывов?
3. Что представляет собой рабочее время?
4. Какие виды измерения рабочего времени вы знаете?

5. Что представляет собой подготовительно-заключительное время, оперативное времени и время обслуживания рабочего места?
6. Когда используется подготовительно-заключительное время?
7. В течение какого вида *времени* выполняются действия, необходимые для осуществления основной работы?
8. В каком случае можно говорить о времени работы, не предусмотренным производственным заданием?
9. Какие показатели нормы времени Вы знаете?
10. Какой показатель является обратно пропорциональным норме времени?
11. По какой формуле рассчитывается норма обслуживания?
12. Какие задачи решает исследование затрат рабочего времени?
13. Какие методы используются для исследования затрат рабочего времени
14. Что представляет собой хронометраж рабочего времени?
15. В каком случае лучше использовать фотографию рабочего времени? Почему?
16. Кем проводится самофотография рабочего дня?
17. Какие выделяют особенности проведения групповой (бригадной) фотографии рабочего времени?
18. Почему *м*етод моментных наблюдений имеет ряд существенных преимуществ перед методом непосредственных замеров времени?

Практико-ориентированные задания

Задание 1

Фотография рабочего времени исполнителя Дата наблюдения: 20 марта 2009 г.
Начало наблюдения: 8 ч. 30 мин. Конец наблюдения: 17 ч. 30 мин.
Работа: обслуживание клиентов, работа с поставщиками, анализ объема продаж.
Условия работы: нормальные.
Менеджер по продажам: Новгородцев А. А.
Возраст: 28 лет.
Стаж работы: 4 года. Стаж по данной работе: 2 года.
Таблица – Фотография рабочего времени менеджера по продажам коммерческой фирмы

№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Текущее время в часах и минутах	Продолжитель-ность, минут	Индекс
1	Приход на рабочее место	8:35	5	
2	Подготовка рабочего места	8:40	5	
3	Обслуживание клиента	9:00	20	
4	Получение и ознакомление с электронной почтой	9:30	30	
5	Получение из бухгалтерии списка оплаченных счетов, ознакомление с ним	9:45	15	
6	Проверка наличия оплаченных товаров на складе	10:05	20	
7	Обслуживание клиента	10:15	10	
8	Уход по личным надобностям	10:20	5	
9	Составление заказа поставщикам	10:45	25	
10	Обслуживание клиентов	12:00	75	
11	Обсуждение заказа с поставщиками по телефону	12:05	5	

12	Обслуживание клиентов	13:30	85	
13	Обед	14:30	60	
14	Обслуживание клиентов	16:30	120	
15	Уход по личным надобностям	16:35	5	
16	Отдых	16:40	5	
17	Разговор с сослуживцем на личную тему	16:57	17	
18	Обслуживание клиентов	17:15	18	
19	Составление плана на следующий день	17:25	10	
20	Выключение компьютера, наведение порядка на рабочем месте	17:28	3	
21	Уход с работы	17:30	2	

Определить: Подготовительно-заключительное (ПЗ), оперативное (ОП) время, время перерывов на отдых и личные надобности (ОЛН), нарушения трудовой дисциплины (НТД).

Задание 2

Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 7-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 15 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 10 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время – 5 мин.

Расчеты необходимо сделать в следующей последовательности:

1) определить оперативное время,
2) определить норму штучного времени,
3) рассчитать норму штучно-калькуляционного времени,
4) определить норму выработки на восьмичасовую смену.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Анализ качества норм в организации

Вопросы к опросу

1. Какие способы используются анализа качества норм в организации?
2. Какой показатель является основным критерием качества?
3. В каком случае коэффициент напряженности норм рабочих с повременной оплатой труда равен 1?
4. Как можно выразить связь нормированного задания рабочего-повременщика с производительностью его труда?
5. Как можно определить возможное повышение производительности труда за счет изменения оперативного времени?
6. Какие методы расчета необходимой численности и установления норм труда Вы знаете?

Практико-ориентированные задания к теме 5

Задание 1

Имеются данные рабочего времени в организации за отчетный и базисный год:

Анализ баланса рабочего времени

Показатели	Единицы измерения	Базисный год	Отчетный год	Откло нение
1. Календарное количество дней	Дни	365	365	
2. Праздничные и выходные дни	Дни	116	116	
3. Номинальный фонд рабочего	Дни	249	249	

времени				
4.Неявки на работу (отпуска, болезни и т.д.)	Дни	50	54	
5. Явочный фонд рабочего времени	Дни	199	195	
6. Продолжительность рабочей смены	Часы	8	8	
7. Бюджет рабочего времени (п.5 * п.6)	Часы			
8. Предпраздничное сокращение рабочего дня	Часы	12	12	
9. Внутрисменные простои	Часы	-	0.8	
10. Полезный фонд рабочего времени	Часы	1580	1547,3	
11. Средняя продолжительность рабочего дня (п.10/п.5)	Часы	7,940	7,934	

1. Рассчитайте отклонение и проанализируйте баланс рабочего времени, выделив факторы снижения эффективности рабочего времени в отчетном году.
2. На основе баланса рабочего времени выявите структуру календарного фонда:
   - время полезной работы,
   - потери времени по различным причинам.
3. Потери рабочего времени можно сгруппировать в две группы: планируемые и непланируемые. Особое внимание в ходе анализа уделите непланируемым потерям, таким как прогулы и простои. В группе целодневных потерь это прогулы, которые могут быть связаны с низким уровнем трудовой дисциплины, а простои, как правило, связаны с недостатками в организации деятельности. Это же служит и причиной внутрисменных потерь, таких как отсутствие энергии и сырья.
4. Провести факторный анализ для выявления причины изменения фонда рабочего времени. Модель фонда рабочего времени можно представить в следующем виде:

где Ч - среднесписочная численность рабочих, чел.; Драб - отработано дней одним рабочим за год; Тдн - средняя продолжительность рабочего дня, ч.

Задание 2

Имеются следующие данные об использовании рабочего времени рабочих за квартал, чел.-дней:

Отработано в смене:	
первой	48960
второй	41370
третьей	31350
Целодневные простои во всех сменах	32
Неявки во всех сменах:	
в связи с очередными отпусками	2480

в связи с родами	1450
по болезни	926
в связи с выполнением государственных обязанностей	320
с разрешения администрации	50
прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	20
праздничные и выходные	52060
Отработано всеми рабочими, чел.-час	904700
Средняя установленная продолжительность:	
рабочего дня, час	8,0
рабочего квартала, дней	64

Постройте баланс рабочего времени и определите:

1. Среднее списочное число рабочих.
2. Относительные показатели структуры максимально возможного фонда, в %.
3. Коэффициенты использования рабочего времени:

- по числу дней работы на одного списочного рабочего;
- по продолжительности рабочего дня;
- интегральный.

4. Коэффициенты сменности и использования сменного режима.

Задание 3

Определите номинальный и действительный фонд времени работы работника, коэффициент выполнения норм выработки, численность основных производственных рабочих и производительность труда, если известны следующие данные:

Показатель	Значение
Выпуск продукции	600 млн. руб.
Количество дней в периоде	365 дней
Праздничных и выходных	102 дня
Продолжительность основного и дополнительного отпуска в среднем на одного рабочего	20 дней
Неявки по болезни	5 дней
Средняя продолжительность рабочего дня	8 часов

Объем производства и трудоемкость продукции в плановом году:

Изделие	Производственная программа, шт.	Трудоемкость единицы продукции
1	200	2,5
2	600	3,5
3	400	6,0

Задание 4

Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Нормирование труда в условиях современной организации производства

Вопросы к опросу

1. Какие этапы были в развитии науки о нормировании труда?
2. Какие составляющие концепции качества трудовой жизни Вы знаете?
3. Какова роль нормирования труда в управлении организацией?
4. Почему хронометраж широко используется за рубежом?
5. Что представляют собой системы МТМ? Какие разновидности этой системы Вы знаете?
6. Как осуществляется оценка темпа интенсивности труда?
7. С какой проблемой связана оценка темпа работы?
8. Каковы особенности развития нормирования труда на российских предприятиях?

Темы докладов:

1.Система нормирования Хелси.
2.Система нормирования Ровена.
3.Система нормирования Бедо.
4. Система нормирования Скэнлона.
5. Система нормирования Раккера .
6. Система нормирования «Импрошейр»
7. Особенности нормирования труда в странах Европы
8. Особенности нормирования труда в Америке
9. Особенности нормирования труда в азиатских странах.
10. Система МТМ.
11. Нормирование труда в российских организациях.
12. Оценка темпа интенсивности труда.
13. Использование хронометража в США.
14. Качество трудовой жизни в нормировании труда.
15. Гуманизация нормирования труда.

Тесты по дисциплине

1. Нормирование труда - это:

а) процесс установления величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях;

б) регламентированные затраты труда на изготовление одним или несколькими исполнителями единицы изделия соответствующего качества или объема работ в характерных условиях производства

в) установленные в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда нормы труда;

г) деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом;

д) обусловленную экономическим строем и законодательно регулируемую

общегосударственную систему использования труда в обществе.

2. Что не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда:

а) совершенствование технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, б) в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

в) достижение высокого уровня выработки продукции отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда.

3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за:

а) один месяц,

б) два месяца,

в) две недели.
4. Ведомственные нормы разрабатываются:
а) для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях двух и более отраслей экономики.
б) для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях одной отрасли экономики,
в) федеральным органом исполнительной власти.
5. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются:
6. а) Правительством РФ,
б) Министерством труда,
в) государственной Думой,
г) федеральным органом исполнительной власти.
6. Норма времени - это:
а) величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях,
б) это количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях,
в) это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.
7. Норма обслуживания – это:
а) величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях,
б) это количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях,
в) это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.
8. Норма управляемости является разновидностью нормы: а) выработки, б) времени, в) обслуживания.
9. При аналитическом нормировании:
а) заранее задаются методы и способы работы, средства производства,
б) заранее не задаются методы и способы работы, средства производства.
10. Экспериментально-аналитическое нормирование осуществляется:
а) исходя из типовых нормативов режима работы машин и нормативов времени на выполнение отдельных элементов операции, разработанных дифференцировано для различных организационно-технических условий на основе многочисленных наблюдений,
б) на основе изучения процессов труда непосредственно в производственных условиях,
в) на результатах экспериментально-аналитического нормирования.
11. Для контроля качества (по методам нормирования труда REFA) редко подходит:
а) Хронометраж
б) Метод мультимоментных наблюдений

в) Расчет процессного (машинного) времена
г) Метод сравнения и оценки
д) Опрос, интервью
е) Самозапись
ж) Системы заданных значений времени з)
Метод планового времени
12. Принцип комплексности:
а) состоит в необходимости установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов,
б) выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда,
в) выражает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда.
13. Законодательные основы регулирования вопросов нормирования труда нашли свое отражение в:
а) главе 22 ТК РФ, б)
статье 22 ТК РФ, в)
статье 160 ТК РФ.
14. В случае, пока типовые нормы труда по отдельным видам работ и рабочим местам отсутствуют, Минтруд считает:
а) возможным самостоятельно разрабатывать соответствующие нормы,
б) не возможным самостоятельно разрабатывать соответствующие нормы.
15. Тарифная система - это:
а) совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работников,
б) сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника,
в) решение задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда.

16. Норма труда – это
а) фактические затраты труда на выполнение некоторого объема работ;
б) фактические затраты рабочего времени на выполнение некоторого объема работ;
в) мера труда, затрачиваемого в определенных организационно-технических условиях;
г) затраты рабочего времени бригады на изготовление единицы продукции в условиях внедрения нового оборудования.

17. К нормам труда не относятся:
а) норма погрузочно-разгрузочных работ;
б) норма времени обслуживания;
в) норма времени;
г) норма управляемости;
д) нормированное задание.
18. Нормируемое время не включает:
а) подготовительно-заключительное время;
б) оперативное время;
в) время обслуживания рабочего места;
г) время регламентированных перерывов;
д) время не регламентированных перерывов;

19. Хронометраж – это метод определения затрат времени, при котором измеряют:
а) все затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период работы;
б) затраты рабочего времени одного работника в течение смены;
в) затраты рабочего времени при выполнении работы бригадой с учетом кооперации и разделения труда;
г) циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места;
д) число моментов выполнения отдельных видов работ, а не абсолютные величины затрат времени на них при выполнении работ большим числом работников;
е) а) и б);
ж) б) и в).
20. Оперативное время включает:
а) время на подготовку рабочего места к работе;
б) время, в течение которого предмет претерпевает количественные и качественные изменения;
в) время, которое тратится на вспомогательные действия, обеспечивающие выполнение основной работы;
г) время технологических перерывов;
д) а) и б);
е) б) и в).
21. Если норма штучного времени составляет 30 мин, норма подготовительно-заключительного времени 20 мин., а всего в партии 10 изделий, то какова норма полных затрат времени на единицу продукции?
а) 32 мин;
б) 500 мин;
в) 8 часов 30 мин; г) 5
мин; д) 50 мин; е) 23
мин.
22. Какие нормы признаются устаревшими?
а) действующие на участках, условия труда на которых были учтены неточно;
б) действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате улучшения организации производства и труда;
в) статистически обоснованные нормы;
г) технически обоснованные нормы;
д) а) и б);
е) в) и г)
Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет

междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.3.1	способность к организации труда персонала в области регламентации и нормирования труда, администрированию процессов регламентации и нормирования труда и соответствующего документооборота

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс-4.3.1 способность к организации труда персонала в области регламентации и нормирования труда, администрированию процессов	Владеет навыками внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной	В полном объеме самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Контрольная работа

регламентации и нормирования труда и соответствующего документооборота	численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала	труда персонала	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету с оценкой

1. Какова роль регламентации?
2. Какие требования предъявляются в регламентации?
3. Какие функции выполняют должностные инструкции?
4. Какой документ является основанием для предоставления работнику рабочего места?
5. Какие выделяют направления регламентирования труда?
6. Какие типы норм включает в себя процесс регламентации?
7. По каким направлениям рассматривается регламентация труда?
8. В каких документах отражается организационно-правовое регламентирование?
10. В чем отличие регламентации от нормирования труда?
11. Какие задачи решает оптимальный кадровый документооборот?
12. Какие требования предъявляют к регламентации структурных подразделений?
13. Какие работы относят к оперативному нормированию?
14. Какие работы относят к нормативно-исследовательской?
15. С какими видами работ связано построение организационной структуры органов нормирования труда на предприятии?
16. С чем связано существенное разнообразие выполняемых функций нормирования труда в организации?
17. Что представляет собой централизованная система организации нормирования труда? Когда и в каких организациях она применяется?

Типовые практико-ориентированные задания

Задание 1.

Определите, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 40800 нормо-часов, отработанное время 29700 чел-часов. После пересмотра их выполнение составило Квып=110%.

Задание 2

Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 7-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 15 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 10 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время – 5 мин.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование	Индикаторы	Критерии оценивания	Оценка

тем (разделов)	оценивания		(баллы)
Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда Организация и управление нормированием труда в организации Регламентация труда в российских организациях Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени Анализ качества норм в организации	Владеет навыками внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала	Продемонстрировано в полном объеме умение самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ отлично
		В достаточном объеме продемонстрировано умение самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ хорошо
		Продемонстрированы фрагментарные навыки внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ удовлет.
		Не продемонстрировано умение внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала, допускает грубые ошибки. *Компетенции не сформированы*	«не зачтено»/ неудовл

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Зачет с оценкой принимается в часы, отведенные для Зачета с оценкой, согласно расписания.

На зачет с оценкой в аудиторию заходит вся группа.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

Зачет с оценкой по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет с оценкой проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету с оценкой по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету с оценкой необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в задании задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. При работе следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

При решении практического задания разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант).

Зачет с оценкой по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Вопросы к обсуждению.

2) Практико-ориентированное задание.

Пример типового билета для зачета с оценкой

БИЛЕТ № 1

Вопрос к обсуждению.

С чем связано существенное разнообразие выполняемых функций нормирования труда в организации?

Практико-ориентированное задание.

До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 56000 нормо-часов. Среднесписочная численность работников – 150 человек, в среднем отработано одним работником 170,5 часа После пересмотра их выполнение увеличилось на 15%. Определите, как изменилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени.

В соответствии с учебным планом дисциплины студенты очно-заочной и заочной форм обучения выполняют **контрольную работу,** которая состоит из раскрытия темы контрольной работы с теоретической точки зрения.

Темы контрольных работ по дисциплине «Регламентация и нормирование труда»

1. Нормирование и нормы труда: сущность, функции и принципы.
2. Роль регламентации и нормирования труда как части организации труда
3. Государственное регулирование процесса нормирования труда
4. Современные тенденции развития системы регламентации и нормирования труда на российских предприятиях.
5. Формирование системы регламентации и нормирования на предприятии.
6. Классификация норм и нормативов по труду.
7. Система норм труда, общие и специальные функции норм труда.
8. Нормы и нормативы труда и направления их оптимизации.

9. Норма времени: понятие, классификация и взаимосвязь с другими нормами на предприятии.
10. Норма выработки в системе нормирования труда на предприятии
11. Трудоемкость работ: понятие, виды и характеристика; основные показатели.
12. Рабочее время как экономическая и юридическая категория.
13. Совокупный потенциальный фонд рабочего времени
14. Методы изучения затрат рабочего времени, их достоинства и недостатки.
15. Аналитические и опытно-статистические методы нормирования труда.
16. Фотография и самофотография рабочего времени, хронометраж.
17. Нормирование работ производственного персонала.
18. Особенности нормирования труда управленческого персонала.
19. Планирование работ по нормированию труда.
20. Потери рабочего времени: виды и характеризующие их показатели.
21. Основные задачи совершенствования нормирования труда.
22. Нормирование труда при использовании прогрессивных форм разделения и кооперации труда.
23. Организация нормирования труда на предприятии.
24. Анализ состояния нормирования труда на предприятии.
25. Квалификационные характеристики специалистов по нормированию труда.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать

развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету с оценкой. К зачету с оценкой необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, семинарских занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета с оценкой.

Выполнение самостоятельной работы

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта –

облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см,

правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Составление и решение ситуационных задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к

нему – 1 ч.

Составление анкет, вопросов интервью и беседы - это вид самостоятельной работы студентов по созданию методических средств для проведения психодиагностики. Данный вид заданий требует от студентов развитого критического мышления по осмыслению информации, ее структурированию на главные элементы и второстепенные, а также умения лаконично формулировать мысль и выражать ее в вопросной форме. Кроме того, использование разработанных студентом данных психодиагностических средств требует от него и развитых коммуникативных, перцептивных и интерактивных навыков.

Анкета является методическим средством для получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации и представляет собой опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Интервью – метод социальной психологии, заключающийся в сборе информации, полученной в виде ответов на поставленные, заранее сформулированные, вопросы. Беседа – метод, предусматривающий прямое или косвенное получение психологической информации путем речевого общения. Задание должно включать не менее 10 вопросов.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно. Для выполнения работы необходимо изучить нормативную, учебную и другую рекомендуемую литературу. Студент должен в полной мере проявить знания и самостоятельно сформулировать содержание ответа на вопрос на основе обобщения изученного материала.

Контрольная работа должна быть представлена в напечатанном виде. Минимально допустимый объем работы - 15 листов стандартного размера (А4). На титульном листе работы указывается курс, специальность, фамилия, имя и отчество студента, шифр студента, номера вопросов. В конце контрольной работы студент приводит список использованной литературы (не менее 5-ти источников), указывает дату выполнения работы и ставит свою подпись.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей

учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;

- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1.Организационно-экономические предпосылки регламентации труда. Сущность регламентации труда и её взаимосвязь с управлением персоналом.
2.Значение регламентации труда персонала в организации. Основные направления регламентации труда.
3.Классификация форм регламентации труда персонала.
4.Классификация регламентов по элементам системы управления организацией.
5.Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.
6.Методические основы регламентации труда в организациях. Методы проектирования регламентирующей документации.
7.Положения о структурных подразделениях (положение о кадровой службе). Назначение, содержание, порядок разработки.
8.Коллективный договор. Назначение, содержание, составления.
9.Правила внутреннего трудового распорядка. Назначение, содержание, порядок разработки.
10.Положение о персонале. Назначение, содержание, порядок разработки.
11.Положение об оплате труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
12.Штатное расписание организации Назначение, содержание, порядок разработки.
13.Трудовой договор (контракт). Назначение, содержание, порядок составления.
14.Должностная инструкция работника. Назначение, содержание, порядок разработки.
15.Инструкция по охране труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
16.Сущность нормирования труда, основные объекты нормирования
17.Функции и принципы нормирования труда.
18.Требования к нормированию труда, виды обоснования норм труда.
19.Классификация норм труда, виды норм труда.
20.Область применения основных видов норм труда.
21.Классификация нормативов по труду, виды нормативов по труду.
22.Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени.
23.Исследование затрат рабочего времени, методы исследования затрат рабочего времени.
24.Фотография рабочего времени (ФРВ), разновидности ФРВ, порядок применения при изучении затрат рабочего времени.
25.Хронометрирование, способы хронометрирования при изучении затрат рабочего времени.
26.Комплексное обоснование норм труда, обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
27.Методы нормирования труда.
28.Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда руководителей, специалистов и технических исполнителей, основных и вспомогательных рабочих.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- задание в рамках темы (практико-ориентированные задания).
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико - ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

1.1. Основная литература

1. Былков, В. Г. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для вузов / В. Г. Былков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19030-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/555800 (дата обращения: 14.10.2024).

2. Кузнецова, И. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие / И. А. Кузнецова, Н. В. Королева. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2023. — 157 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/66676.html.

3. Нормирование труда на предприятии : учебник для вузов / Р. А. Галиахметов [и др.] ; под редакцией Р. А. Галиахметова, Ю. Г. Одегова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 344 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19106-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/556296.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Владимир Борисович Бычин, Сергей Викторович Малинин, Евгения Валерьевна Шубенкова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 248 с.
2. Давыдовский Ф. Н. Место регламентации труда в общей системе организационного проектирования деятельности предприятий // http://economics.open-mechanics.com/articles/385.pdf
3. Классификации затрат рабочего времени. http://www.econmotion.ru/nomecs-509-1.html
4. Классификация рабочего времени. http://barmashova.ru/arabotnaja_plata/klasifik_rab_vremini/
5. Методы изучения затрат рабочего времени. http://eclib.net/1/21.html
6. Методы нормирования труда. http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/ORG_TR_PER/M_7/7.htm
7. Методы нормирования труда. http://www.up-pro.ru/encyclopedia/metody-normirovaniya-truda.html
8. Методы нормирования. http://eclib.net/30/46.html
9. Методы расчета потребности в персонале. http://hr-portal.ru/varticle/metody-rascheta-potrebnosti-v-personale
10. Норма выработки. http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/114623/
11. Нормативные коэффициенты устойчивости хронорядов. http://financial-opp.ru/lektsii-po-teme-osnovnye-ponyatiya-organizatsii-proizvodstva/7-normativnye-koefficienty-ustojchivosti-xronoryadov.html
12. Управление нормированием труда на предприятии. http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=23
13. Хронометраж. http://www.up-pro.ru/encyclopedia/khronometrazh-rabochego-vremeni.html.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.
2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di

3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»
2. Журнал «Вопросы экономики».
3. Журнал «Российский экономический журнал»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э.

Баумана

11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «02» сентября 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 Аудит и контроллинг персонала
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024г.

Автор-составитель:
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Анохина А.А.

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента
канд. экон. наук Пророкова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…...……. 4
3. Содержание и структура дисциплины …….……..... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю … 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 23

   6.1. Основная литература…….……...……...…… 23

   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 24

   6.3. Нормативные правовые документы……..…….. 24

   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 24

   6.5. Иные источники…….…….....…….. 24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 24

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

1.1. Дисциплина Б1.В.09«Аудит и контроллинг персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.3, 2.4	способность анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала; способность разрабатывать план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; способность оценивать кадровый потенциал персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта производственной практики.

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

ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
С /01/6 организация и проведение оценки персонала	ПКс-2.3,2.4	на уровне знаний: знать технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, технологии и методы оценки личностных качеств и характеристик, порядок и технологии проведения аттестации, технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации.
		на уровне умений: определять параметры и критерии оценки персонала, определять и применять средства и методы проведения оценки и аттестации персонала, определять интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда, разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе проведенной оценки.
		на уровне навыков: анализа структуры, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации, разработка плана оценки персонала в соответствии с целями организации, оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, определение ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала, проведение оценки персонала в соответствии с

		планами организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 6 з.е. (216 часов в академических часах, 162 часов - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 48, в астрономических часах – 36; на самостоятельную работу в академических часах - 121; в астрономических часах– 90,75 часа.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 28, в астрономических часах – 21; на самостоятельную работу в академических часах - 180; в астрономических часах– 135 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.09 «Аудит и контроллинг персонала»** изучается **на очно-заочной форме обучения на 5 и 6 семестрах и заочной форме обучения** – на 3 курсе.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области дисциплин как обязательной, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом являются: курсовая работа, экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

Очно-заочная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
5 семестр								
	Раздел 1. Основы аудита персонала							
1	Сущность, задачи и направления аудита персонала		2		2		21	О,Д
2	Методология аудита персонала		2		2		21	О, З
3	Анализ кадрового потенциала организации		4		4		21	О, З
4	Оценка результативности труда персонала		4		4		12	О, З
Промежуточная аттестация		9						*Курсовая работа*
Всего:		**108**	**12**		**12**		**75**	
6 семестр								
	Раздел 2. Методика контроллинга персонала							
5	Контроллинг в системе управления персоналом		6		6		23	О, Д,З
6	Оценка затрат на персонал		6		6		23	О, З,Т

	организации							
Промежуточная аттестация		36				2		**Экзамен**
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	
Итого в академических часах		**216**	**24**		**24**		**121**	
Всего в астрономических часах		**162**	**18**		**18**	**1,5**	**90,75**	

Заочная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
5 семестр								
	Раздел 1. Основы аудита персонала							
1	Сущность, задачи и направления аудита персонала		1		1		22	О,Д
2	Методология аудита персонала		1		1		22	О, З
3	Анализ кадрового потенциала организации		2		2		23	О, З
4	Оценка результативности труда персонала		2		2		23	О, З
Промежуточная аттестация,конс.		4				2		*Курсовая работа*
Всего:		**108**	**6**		**6**		**90**	
6 семестр								
	Раздел 2. Методика контроллинга персонала							
5	Контроллинг в системе управления персоналом		2		4		42	О, Д,З
6	Оценка затрат на персонал организации		4		4		43	О, З,Т
Промежуточная аттестация		4						**Экзамен**
Всего:		**108**	**6**		**8**		**90**	
Итого в академических часах		**216**	**12**		**14**		**180**	
Всего в астрономических часах		**162**	**9**		**10,5**		**135**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад/ реферат/презентация (Д), практико-ориентированные задания в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Раздел I. Теоретические основы аудита персонала

Тема 1.Сущность задачи и направления аудита персонала

Организация как объект аудита и контроллинга персонала. Оценка персонала как ключевой инструмент управления человеческими ресурсами организации. Роль систем оценки персонала.

Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка возможности их разрешения, разработка рекомендаций для организации. Цели и

направления аудита персонала. Объект, предмет, задачи аудита персонала. Сущность и специфика аудита персонала.

Тема 2. Методология аудита персонала

Методология аудиторского исследования. Основные подходы к разработке методики проведения кадрового аудита. Методы сбора, анализа и презентации данных кадрового аудита. Этапы аудиторского исследования. Структура аудиторского заключения.

Аудит кадрового делопроизводства: сущность, особенности, методика проведения. Основные направления аудита кадрового делопроизводства, методика проведения.

Аудит кадрового потенциала организации: сущность, особенности, методика проведения.

Тема 3. Анализ кадрового потенциала организации

Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации. Объект аудита. Цели аудита. Анализ эффективности деятельности персонала. Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации, существующей нормативно-правовой базе. Анализ причин, возникающих в организации социальных проблем и возможных путей их решения.

Направления анализа кадрового потенциала. Анализ численности и состава работников. Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, рабочего места. Анализ данных об использовании рабочего времени.

Этапы и методы проведения аудита персонала. Аудит персонала как инструмент управления.

Тема 4. Оценка результативности труда персонала

Анализ трудовых показателей. Цель, задачи, объекты анализа. Направления анализа трудовых показателей. Анализ ресурсов. Анализ затрат. Анализ эффективности труда. Анализ социального развития. Определение уровня эффективности выполнения работы. Факторы, учитываемые при проведении оценки результативности труда. Показатели оценки результатов труда. Оценка сложности и качества труда. Оценка результатов труда управленческих работников. Анализ производительности труда. Основные факторы изменения производительности труда.

Анализ численности и состава работников.

Анализ использования фонда заработной платы. Показатели, используемые при анализе фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы. Анализ средней заработной платы. Анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы. Анализ эффективности премиальных систем. Разработка и экономическое обоснование мероприятий по совершенствованию организации и планирования заработной платы.

Раздел II. Методика контроллинга персонала

Тема 5. Контроллинг в системе управления персоналом

Понятие контроллинга. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления. Функции контроллинга. Элементы системы контроля. Виды контроллинга. Контроллинг затрат, контроллинг результатов, контроллинг эффективности. Качественный и количественный контроллинг. Стратегический, оперативный контроллинг.

Процедуры предварительного контроля. Текущий контроль. Процедуры заключительного контроля. Внутренний контроль. Направления анализа в стратегическом и оперативном контроллинге персонала. Этапы оперативного контроллинга персонала.

Система контроллинга персонала. Основные объекты контроллинга.

Тема 6. Оценка затрат на персонал организации

Затраты на персонал как интегральный показатель, объединяющий расходы предприятия, понесенные на каждом этапе системы управления персоналом. Международная стандартная классификация стоимости труда. Структура затрат на персонал.

Классификация затрат на персонал по целям управления. Показатели, используемые в управленческом учете для управления затратами. Методы учета затрат. Бюджет затрат на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.11 «Аудит и контроллинг персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

-при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, доклад/ реферат/презентация, выполнение практико-ориентированных заданий в рамках темы, тестирование;

-при проверке результатов самостоятельной работы: выполнение практико-ориентированных заданий, доклады/сообщения, тестирование;

4.1.2. Зачет и экзамен (курсовая работа) проводятся с применением методов (средств).

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, экзамена и курсовой работы. Зачет и экзамен проводятся в устной форме с учетом выполнения теоретического вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка возможности их разрешения, разработка рекомендаций для организации.
2. Цели и направления аудита персонала.
3. Объект, предмет, задачи аудита персонала.
4. Сущность и специфика аудита персонала.

Темы докладов/ рефератов/презентаций

1.Организация как объект аудита персонала.

2.Оценка персонала как ключевой инструмент управления человеческими ресурсами организации.

3.Роль систем оценки персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Методология аудиторского исследования.

2.Основные подходы к разработке методики проведения кадрового аудита.

3.Методы сбора, анализа и презентации данных кадрового аудита.

4.Этапы аудиторского исследования.

5.Структура аудиторского заключения.

6.Аудит кадрового делопроизводства: сущность, особенности, методика проведения.

7.Основные направления аудита кадрового делопроизводства, методика проведения.

8.Аудит кадрового потенциала организации: сущность, особенности, методика проведения.

Практико-ориентированное задание.

На предприятии работало 25 специалистов, относящихся к наиболее важным для производства направлениям. В 2018 г. в связи с компьютеризацией большей части производства были пересмотрены показатели производительности труда на 1 сотрудника с 12000 шт. до 14000 шт.в год на 1 человека. Также, в связи с расширением производства и перспективами получения государственного контракта на производство продукции, было принято решение принять ещё 5 человек, однако удалось привлечь на работу лишь 3 специалистов нужной квалификации. Позже, в связи с затянувшейся конкурсной процедурой получения государственного контракта, предприятие и сотрудники некоторое время работали не на полную мощность, и производительность сократилась, составив в среднем лишь 10500 шт. на 1 человека в год. Таким образом,необходимо проанализировать структуру, планы и вакантные должности организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и сделать выводы.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Аудит персонала как система аналитической оценки кадрового потенциала организации.

2.Объект аудита. Цели аудита.

3.Анализ эффективности деятельности персонала.

4.Анализ соответствия кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития.

5.Анализ соответствия деятельности персонала и структур управления организации, существующей нормативно-правовой базе.

6.Анализ численности и состава работников.

7.Оценка работников организации с точки зрения степени их соответствия требованиям работы, рабочего места.

8.Анализ данных об использовании рабочего времени.

9.Этапы и методы проведения аудита персонала. Аудит персонала как инструмент управления.

Практико-ориентированное задание. В процессе анализа кадрового потенциала оценить:

- обеспеченность рабочих мест производственных подразделений организации персоналом в необходимом для производства профессиональном и квалифицированном составе (обеспеченность производства трудовыми ресурсами);

- использование трудовых ресурсов (рабочего времени) в процессе производства;

- эффективность использования трудовых ресурсов (изменение выработки продукции на одного работающего и на ее основе изменение производительности труда);

- эффективность использования средств на оплату труда;

- соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

Исходные материалы для анализа выдает преподаватель или размещены в ИОС.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Анализ трудовых показателей. Цель, задачи, объекты анализа.

2.Направления анализа трудовых показателей.

3.Анализ ресурсов. Анализ затрат.

4.Анализ эффективности труда.

5.Показатели оценки результатов труда.

6.Анализ производительности труда.

7.Анализ численности и состава работников.

8.Анализ использования фонда заработной платы. Анализ структуры фонда заработной платы. Анализ средней заработной платы.

9.Анализ соотношений между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

Практико-ориентированное задание. В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работает восемь человек. С целью повышения эффективности их труда, осуществления целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения и повышения квалификации предпринята оценка результатов труда и деловых качеств работников.

Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда. Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в табл. (выдает преподаватель)

Необходимо проанализировать структуру, особенности организации работы в рамках аудита персонала, оценить кадровый потенциал персонала на основе применения инструментария аудита, в том числе с учетом специфики объекта.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Понятие контроллинга.

2.Функции контроллинга.

3.Этапы оперативного контроллинга персонала.

4.Система контроллинга персонала.

Темы докладов/ рефератов/презентаций

1.Элементы системы контроля.

2..Виды контроллинга.

Практико-ориентированное задание. 1. Составьте схему осуществления контроллинга персонала в определенной последовательности. 2. Объясните и изложите в письменном виде основные причины появления контроллинга на современных предприятиях.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Затраты на персонал как интегральный показатель, объединяющий расходы предприятия, понесенные на каждом этапе системы управления персоналом.

2.Структура затрат на персонал.

3.Классификация затрат на персонал по целям управления.

4.Показатели, используемые в управленческом учете для управления затратами.

5. Методы учета затрат.

6.Бюджет затрат на персонал. Особенности бюджетирования расходов на персонал.

7. Разработка и анализ исполнения бюджета расходов на персонал.

Практико-ориентированное задание.

Исходные данные. Глеб Чуров, генеральный директор Международного центра по обучению управлению, обратился в консультационную компанию, специализирующуюся в области управления персоналом. Руководимый им центр перерос, по мнению Глеба, границы неформальной организации и нуждается в формальных системах управления, 65 прежде всего, системе оценки персонала. За три года своего существования Центр превратился из объединения трех бывших коллег по консультационной компании в мощное учебное заведение, реализующее десятки программ профессионального обучения. В центре работает 18 штатных инструкторов и 7 технических сотрудников. Глеб также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей, специалистов по финансам, бухгалтерскому учету и стратегическому управлению, предлагая общие курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 75% объема работ Центра. По мнению Глеба, начальный период «компании-семьи», когда каждый старался изо всех сил, завершился, и Центр нуждается в формальной системе оценки работы каждого из сотрудников.

Необходимо проанализировать и оценить кадровый потенциал персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

Пример теста

1: Аудит **:**

A. Это процедура получения и независимой оценки данных об организации, отдельном организационном процессе, субъекте управления или управляемом субъекте, направленная на установление их соответствия определённым критериям, и предоставление результатов заинтересованным лицам.

B. Это процедура проверки наличия товаров в торговой организации

2: Объектом аудита является **:**

A. отдельный организационный процесс

B. государство

C. руководство организации

D. персонал организации.

3. К задачам аудита относятся **:**

A. Анализ

B. Планирование

C. Регулирование

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского

типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов/ рефератов/презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задания, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задания, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной

оценкой предложенного задания, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задания возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.3, 2.4	способность анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала; способность разрабатывать план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; способность оценивать кадровый потенциал персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта производственной практики.

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Рекомендуемые средства (методы) оценивания**
ПКс-2.3, 2.4**:** способность анализировать структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках	Владеет навыками анализа структур, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках	В полном объеме самостоятельно осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

аудита и контроллинга персонала; способность разрабатывать план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; способность оценивать кадровый потенциал персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта производственной практики.	производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Владеет навыками разработки плана аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; оценки кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта производственной практики.	организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. В полном объеме самостоятельно разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга, в том числе с учетом специфики объекта производственной практики	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Организация как объект аудита и контроллинга персонала.
2. Сущность и задачи аудита персонала
3. Специфика аудита персонала.
4. Направления аудита персонала.
5. Методы получения информации, применяемые при аудиторских проверках.
6. Технологии организации аудита.

Типовое практико-ориентированное задание. Разработать план аудита (оценки) персонала в соответствии с целями организации. Для этого следует: Определить и заполнить таблицу (выдает преподаватель): 1. Направление аудита персонала, например: аудит вознаграждения персонала организации; аудит найма и увольнений в организацию рабочих; аудит выполнения функций службой управления персоналом и проч. 2. Объект аудита персонала, например: система вознаграждения, функциональные обязанности службы управления персоналом и проч. 3. Цель направления аудита персонала, например: оценка эффективности работы службы управления персоналом; диагностика системы вознаграждения персонала в организации и т.д. 4. Задачи, позволяющие достичь данную цель аудирования. 5. Критерий оценки, определяемый исходя из цели аудирования. 6. Показатели оценки, определяемые как количественная оценка объекта аудирования. Число показателей оценки не ограничено, должно описывать различные аспекты объекта. Качественные характеристики объекта аудирования должны быть описаны количественными показателями.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Оценка
Раздел 1. Основы аудита персонала	Владеет навыками анализа структур, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Владеет навыками разработки плана аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; оценки кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга.	В полном объеме самостоятельно осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. В полном объеме самостоятельно разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	зачтено
		В целом самостоятельно осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. В целом самостоятельно разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	зачтено
		Не в полном объеме осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Не в полном объеме разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	зачтено
		Не осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности	Не зачтено

		организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Не разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; не проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Компетенции не сформированы.	

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Методы аудита персонала.
2. Методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
3. Сущность, виды и мотивы текучести кадров.
4. Абсолютное и относительное отклонения фактической численности персонала от плановой.
5. Показатели движения персонала. Пример их расчета.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Составьте схему осуществления контроллинга персонала в определенной последовательности на предлагаемом предприятии (материалы выдает преподаватель)

Указания по выполнению курсовых работ

Первым этапом подготовки курсовой работы является выбор темы работы и ее осмысление. Студент в соответствии со своими профессиональными и научными интересами может выбрать любую тему из предложенных кафедрой, но она не должна повторяться у других студентов. Тема курсовой работы может быть сформулирована студентом самостоятельно и согласована с преподавателем кафедры, который будет проверять работу.

После выбора темы курсовой работы студенту требуется подобрать основную и дополнительную литературу, определить важнейшие источники, которые в дальнейшем станут основополагающими для освещения ее основных вопросов. Курсовая работа выполняется на основе изучения соответствующей нормативной документации, критического рассмотрения литературы по исследуемой проблеме, анализа и обобщения статистических данных.

В качестве источников литературы могут использоваться монографии отечественных и зарубежных авторов, справочная и научная литература, сведения периодической печати, статистические данные. Следует использовать также законодательные и нормативные акты по теме исследования.

На основе этого составляется план работы. Обучающийся в процессе подготовки работы консультируется с преподавателями кафедры по возникающим вопросам, уточняет круг проблем, подлежащих исследованию, согласовывает план работы.

Курсовая работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. На курсовую работу дается рецензия, в которой оценивается соответствие работы предъявляемым к ней требованиям, содержание и структура работы, степень самостоятельности, обоснованность и практическая значимость выводов и предложений. В рецензии отмечаются положительные стороны работы и ее недостатки.

Если, по мнению рецензента, курсовая работа является неудовлетворительной и подлежит переработке, то в рецензии указываются недостатки работы и что надлежит доработать. После исправления работа предоставляется на повторное рецензирование. В

случае сдачи нескольких работ с идентичным содержанием, все они возвращаются на переработку.

Структура курсовой работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Все части курсовой работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязаны.

Первой страницей работы является титульный лист, оформляемый в соответствии с образцом. Второй страницей является содержание (план) работы.

Обязательными элементами плана являются "Введение" и "Заключение". Как правило, курсовая работа состоит из 2 глав и 4 параграфов.

ВВЕДЕНИЕ. Во введении обосновываются актуальность темы, степень ее разработанности, объект и предмет исследования, цель и задачи, поставленные при выполнении курсовой работы, на каком материале выполнена работа. Введение пишется на 2-4 страницах.

В основной части работы должны быть рассмотрены теоретические вопросы темы и приведен анализ современной российской ситуации в исследуемой сфере.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ. Данная часть работы должна быть основана на расчете требуемых показателей. Уже в процессе сбора исходных материалов студент приступает к их систематизации и обобщению, формированию на их основе важнейших выводов и рекомендаций. Качество курсовой работы определяется не столько количеством использованных материалов, сколько качеством их обработки, степенью самостоятельности проработки вопросов, элементами новизны, оригинальностью и обоснованностью выводов и предложений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В заключении автором излагаются основные выводы и предложения, отмечаются органы управления, которым адресованы эти предложения, показывается экономический или социальный эффект при реализации предложений. Заключение пишется на 2-3 страницах.

Критерии оценки курсовой работы

Курсовая работа не может быть зачтена, и отправляется на исправление если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, составлена из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Проще говоря, если студент выдает чужую работу за свою. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.
2. Содержание курсовой работы не соответствует ее теме.
3. При написании работы не были использованы источники и литература.
4. Оформление работы совершенно не соответствует требованиям.

Курсовая работа зачтена, если

1. Работа выполнена в срок, оформление, структура и стиль работы образцовые.
2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы.
3. Использовано оптимальное количество литературы и источников по теме работы, их изучение проведено на высоком уровне. Автор работы владеет методикой исследования. Использованы источники в оригинале (по возможности), литература на иностранных языках.
4. Тема работы четко сформулирована, тема раскрыта полностью, дано обоснование ее актуальности.

Исходные данные для расчетной части курсовой работы выдает преподаватель или размещены в ИОС.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Темы курсовых работ

1. Анализ результатов аудита персонала (на примере конкретной организации)
2. Аудит политики развития персонала организации (на примере конкретной организации)
3. Аудит системы мотивации персонала организации (на примере конкретной организации)
4. Аудит системы управления персоналом организации (на примере конкретной организации).
5. Аудит проведения аттестации персонала в организации (на примере конкретной организации)
6. Аудит системы управления адаптацией персонала (на примере конкретной организации)
7. Анализ формирования имиджа организации (на примере конкретной организации)
8. Аудит документационного обеспечения персонала организации (на примере конкретной организации)
9. Анализ эффективности формирования кадрового резерва организации (на примере конкретной организации)
10. Разработка оперативного плана работы с персоналом в конкретной организации
11. Разработка процедуры проведения аудита персонала организации (на примере конкретной организации)
12. Порядок разработки организационной структуры службы управления персоналом (на примере конкретной организации).
13. Направления совершенствования документационного обеспечения системы управления персоналом организации (на примере конкретной организации)
14. Аудит организационной культуры (на примере конкретной организации)
15. Диагностика проблем управления персоналом организации: технологии и процедуры (на примере конкретной организации)
16. Анализ эффективности методов подбора и отбора персонала при приеме на работу(на примере конкретной организации)
17. Анализ и пути совершенствования процесса аудита персонала организации (на примере конкретной организации)
18. Аудит кадровой политики организации (на примере конкретной организации)
19. Аудит проведения подбора и отбора персонала в организации (на примере конкретной организации)
20. Направления совершенствования организации труда персонала организации (на примере конкретной организации)
21. Направления совершенствования кадрового планирования в организации (на примере конкретной организации)
22. Пути совершенствования информационного и технического обеспечения системы управления персоналом (на примере конкретной организации)
23. Пути совершенствования информационного и технического обеспечения системы управления персоналом (на примере конкретной организации)

Шкала оценивания

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем	Индикатор	Критерий	Оценка

(разделов)	оценивания	оценивания	
Раздел 2. Методика контроллинга персонала	Владеет навыками анализа структур, планов и вакантных должностей (профессий, специальностей) организации, особенностей организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Владеет навыками разработки плана аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; оценки кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга.	В полном объеме самостоятельно осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. В полном объеме самостоятельно разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	отлично
		В целом самостоятельно осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. В целом самостоятельно разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут продвинутый уровень формирования	хорошо

		компетенции	
		Не в полном объеме осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Не в полном объеме разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	удовлетворительно
		Не осуществляет анализ структуры, планы и вакантные должности (профессий, специальностей) организации, особенности организации работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах в рамках аудита и контроллинга персонала. Не разрабатывает план аудита (оценки) и контроллинга персонала в соответствии с целями организации; не проводит оценку кадрового потенциала персонала на основе применения инструментария аудита и контроллинга. Компетенции не сформированы.	не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Зачет принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (15 минут).

Зачет представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

При проработке практико-ориентированных заданий следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Задание включает в себя:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание (расчетно-аналитическая задача).

Пример типового задания для зачета.

1. Специфика аудита персонала.

2. Разработать план аудита (оценки) персонала в соответствии с целями организации. Для этого следует: Определить и заполнить таблицу (выдает преподаватель):

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

При проработки практико-ориентированных заданий следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для экзамена.

1 вопрос. Особенности диагностики кадровой работы.

2 вопрос. Составьте схему осуществления контроллинга персонала в определенной последовательности на предлагаемом предприятии (материалы выдает преподаватель)

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям,

готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету с оценкой, экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к экзамену.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными

элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Подготовка доклада/реферата/презентации

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем

на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Аудит как диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка возможности их разрешения, разработка рекомендаций для организации.
2. Аудит персонала как направление аудиторской деятельности.
3. Цели и направления аудита персонала.
4. Понятие контроллинга.
5. Контроллинг как механизм саморегулирования, обеспечивающий обратную связь в системе управления.
6. Функции контроллинга.
7. Элементы системы контроля.
8. Виды аудита персонала.
9. Первоначальный аудита; текущий аудит; систематический аудит; оперативный аудит; панельный аудит; разовый аудит.
10. Анализ использования фонда заработной платы.
11. Показатели, используемые при анализе фонда заработной платы.
12. Оценка затрат на персонал.
13. Формирование источников выплат с использованием инструментов контроллинга.
14. Методы оптимизации затрат на персонал.
15. Принципы и компоненты оценки эффективности принимаемых кадровых решений.
16. Оценка качества основных документов, регламентирующих работу персонала и работу кадровой службы.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию).
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

6.1. Основная литература

1.Аудит: теория и практика : учебник для вузов / под ред. В.С. Карагода – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2012.

2.Аудит : учебник для бакалавров / под ред. Т.М. Рогуленко. – 4-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2013 - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1578.

3.Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333

4.Михайлина, Г. И. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. И. Михайлина. - М.: Дашков и К, 2014. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1.Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник / Д. Ю. Знаменский, Н. А. Омельченко ; под ред. Н. А. Омельченко. - М.: Юрайт, 2014.

2.Ковалев, С. В.Система контроллинга персонала промышленной организации : учебное пособие / С. В. Ковалев. - М.: Кнорус, 2013.

3.Лукичева, Л. И. Управление персоналом. Учебное пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. И. Лукичева. - Электрон. дан. - М.: Омега-Л, 2011. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1578.

4.Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2014. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/25782.

6.3. Нормативные правовые документы

Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» (в ред. Федерального закона от 1 июля 2010 г. № 136-ФЗ.

6.4. Интернет-ресурсы

Российская государственная библиотека - www.rsi.ru

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» – http://ecsocman.hse.ru

6.5. Иные источники

Журнал «Аудит».

Журнал «Учет. Анализ. Аудит».

Журнал «Аудиторские Ведомости».

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.10 Экономика труда
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук Климентьева Н.М.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание, должность (Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 35
   6.1. Основная литература……..……...…… 35
   6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 35
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….….. 36
   6.4. Интернет-ресурсы…….....…….... 36
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 36

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать экономические знания для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта.
ПКс-4.3.2	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.3.2	Способность овладеть навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда для эффективного использования персонала предприятия. .

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

ТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9.2	<u>на уровне знаний:</u> - концептуальные и методологические основы экономики труда: содержание предмета и метода экономики труда; базовые категории экономики труда (такие как труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд, заработная плата и др.); модели формирования спроса и предложения на труд; состояния и тенденций развития рынка труда в России, качество и уровень жизни и др.; <u>на уровне умений:</u> - использовать концептуальные и методологические основы экономики труда для повышения эффективности управления трудом и регулирования социально-трудовых отношений в организациях. <u>на уровне навыков:</u> - овладеть навыками применения концептуальные и методологические основы экономики труда для повышения эффективности управления трудом и регулирования социально-трудовых отношений в

		организациях.
Деятельность по организации труда и оплаты труда 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	ПКс-4.3.2	на уровне знаний: - экономические законы в области кооперации и разделения труда, а также привлечения рабочей силы к труду и ее распределения; - методы использования экономических законов в области организации труда, его оплаты, повышения эффективности труда.
		на уровне умений: - применять экономические законы в области кооперации и разделения труда, привлечения рабочей силы к труду и ее распределению; - применять методы использования экономических законов в области организации труда, его оплаты, для повышения эффективности труда.
		на уровне навыков: - овладеть навыками применения экономических законов в области кооперации и разделения труда, привлечения рабочей силы к труду и ее распределению; - владеть методиками определения эффективности персонала, рассчитывать и оценивать показатели эффективности персонала; - предоставлять направления повышения эффективности персонала.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144 часа - в академических часах / 108 часов - в астрономических часах)

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 30, в астрономических часах – 22,5; на самостоятельную работу в академических часах -78; в астрономических часах– 58,5 часа.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах – 20, в астрономических часах – 15; на самостоятельную работу в академических часах -115; в астрономических часах– 86,25 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.24 Экономика труда** изучается **на очно-заочной и заочной формах обучения** - на 3 курсе, 6 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических, математических, управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.06 Экономическая теория (модуль): Б1.О.06.01 Микроэкономика, Б1.О.06.02 Макроэкономика; Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом, Б1.В.06 Документационное обеспечение управления персоналом, Б1.В.16 Организация и оплата труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
	Раздел I. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	**33**	**4**		**4**		**25**	
1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	20	2		2		8	ЛД, Д
2	Трудовой потенциал н трудовые ресурсы						8	ЛД, Д
3	Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия	13	2		2		9	ЛД, З
	Раздел II. Организация труда работников в рыночных условиях	**39**	**6**		**6**		**27**	
4	Организация труда персонала	13	2		2		9	ЛД, Д
5	Регламентация и нормирование труда персонала	13	2		2		9	О, Д, З, Т
6	Особенности организации оплаты труда в современных условиях	13	2		2		9	О, Д
	Раздел III. Экономика социально-трудовых отношений	**34**	**4**		**4**		**26**	
7	Качество и уровень жизни	13	2		2		9	ЛД, О, Д
8	Социальное партнерство	21	2		2		8	О
9	Национальные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений, роль МРОТ						9	О, Т
10	**Консультация предэкзаменационная**	**2**	-	-	-	2	-	
11	**Промежуточная аттестация**	**36**	-	-	-	**36**	-	**Экзамен, контрольная работа**
12	**Всего в академических часах**	**144**	**14**	**-**	**14**	**38**	**78**	
	Всего в астрономических часах	**108**	**10, 5**	-	**10, 5**	**28,5**	**58,5**	

№ 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								
	Раздел I. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества	**44**	**4**	**-**	**2**	**-**	**38**	
1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	**27**	2	-	-	-	12	ЛД, Д
2	Трудовой потенциал н трудовые ресурсы						13	ЛД, Д
3	Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия	**17**	2	-	2	-	13	ЛД, З
	Раздел II. Организация труда работников в рыночных условиях	**45**	**2**	**-**	**4**	**-**	**39**	
4	Организация труда персонала	**45**	2	-	2	-	13	ЛД, Д
5	Регламентация и нормирование труда персонала			-		-	13	О, Д, З, Т
6	Особенности организации оплаты труда в современных условиях			-	2	-	13	О, Д
	Раздел III. Экономика социально-трудовых отношений	**44**	**2**	**-**	**4**	**-**	**38**	
7	Качество и уровень жизни	**15**	2	-	2	-	13	ЛД, О, Д
8	Социальное партнерство	**29**		-	2	-	12	О
9	Национальные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений, роль МРОТ			-			13	О, Т
	Консультация предэкзаменационная	**2**	-	-	-	2	-	
	Промежуточная аттестация	**9**	-	-	-	**9**	-	**Экзамен, контрольная работа**
	Всего в академических часах	**144**	**8**	**-**	**10**	**11**	**115**	
	Всего в астрономических часах	**108**	**6**	**-**	**7,5**	**8,25**	**86,25**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД),

опрос (О), доклад / сообщение (Д), задание в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Раздел I. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества

Тема 1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.

Содержание лекционного занятия: История возникновения и развития науки об эффективном использовании трудовых ресурсов общества и предприятия. Понятие труда. Процесс труда. Содержание и характер труда. Классификация видов труда. Роль труда в развитии человека и общества. Сущность и структура человеческого капитала. Образование как элемент, определяющий конкурентоспособность человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.

Тема 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.

Содержание лекционного занятия: Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества: основные понятия. Основные компоненты трудового потенциала. Трудовой потенциал предприятия. Понятие трудовых ресурсов предприятия. Показатели, пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов.

Тема 3. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Содержание лекционного занятия: Категории персонала и показатели численности. Уровни разделения труда. Производительность труда как основной показатель использования трудовых ресурсов предприятия. Факторы и резервы роста производительности труда на предприятии. Пути использования трудовых ресурсов предприятия. Нормативные правовые акты по труду.

Раздел II. Организация труда работников в рыночных условиях

Тема 4. Организация труда персонала.

Содержание лекционного занятия: Понятие трудового процесса, его отличие от производственного и технологического процессов. Классификация трудовых процессов. Структура трудового процесса. Средства труда. Предмет труда. Принципы организации трудовых процессов. Методы изучения трудовых процессов и их классификация. Рабочее время и его классификация. Индексы затрат рабочего времени.

Тема 5. Регламентация и нормирование труда персонала.

Содержание лекционного занятия: Сущность и принципы нормирования труда на предприятии. Виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норматив численности, норма управляемости, нормированное задание. Функции норм труда и их роль в управлении производством. Сущность и методы научного обоснования норм труда. Суммарные (опытно-статистические) методы нормирования труда, применяемые на предприятиях. Общие подходы к организации и нормированию труда. Организация работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии. Нормативные материалы для нормирования труда, используемые на предприятии.

Тема 6. Особенности организации оплаты труда в современных условиях.

Оплата труда персонала: ее функции и принципы организации. Номинальная, реальная и минимальная заработная плата. Регулирование оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда. Формы и системы оплаты труда. Сдельная повременная форма

оплаты труда. Модели оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход. Особенности оплаты труда различных категорий персонал. Доходы и оплата труда. Структура заработной платы. Надбавки и доплаты. Их роль в стимулировании труда. Премиальные системы: их сущность, показатели премирования, порядок разработки. Современная практика организации оплаты труда.

Раздел III. Экономика социально-трудовых отношений

Тема 7. Качество и уровень жизни.

Содержание лекционных занятий: Уровень жизни населения. Прожиточный минимум. Бюджет прожиточного минимума. Влияние изменений в стоимости жизни на уровень доходов. Стоимость жизни: потребительская корзина и прожиточный минимум. Потребительская корзина. Индекс стоимости жизни. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения. Принципы формирования системы социальных гарантий. Система пенсионного обеспечения. Бедность «традиционная» и «новая». Государственная система социальных выплат и льгот.

Тема 8. Социальное партнерство.

Содержание лекционных занятий: Понятие социального партнерства. Принципы социального партнёрства. Понятие коллективного договора. Роль предпринимательства в регулировании социально-трудовых отношений. Социальная ответственность организации. Профсоюзные движения: основные задачи и функции. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнёрства.

Тема 9. Национальные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений, роль МРОТ.

Содержание лекционных занятий: Национальные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений. Международный и национальный уровень управления трудом. Международная организация труда (МОТ). Отличительные черты МОТ. Сферы деятельности МОТ. Роль МОТ в разработке программ занятости и продавливании безработицы. Всемирная программа занятости.

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.24 Экономика труда используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, тестирование.
- при проведении лабораторных занятий: доклады-презентации;
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса, практико-ориентированного задания и решения тестового задания.

Контрольная работа выполняется по варианту. Основная часть контрольной работы содержит два – три вопроса раскрывающие тему контрольной работы.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Труд как основа жизнедеятельности. Трудовой потенциал общества.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Исторические предпосылки развития экономики труда.
2. Понятие и процесс труда.
3. Содержание и характер труда.
4. Классификация видов труда.
5. Роль труда в развитии человека и общества.

Выступление с сообщениями.

1. Современное состояние рынка труда в России: проблемы и перспективы развития.
2. Роль образования в регулирование рынка труда.
3. Модели инвестирования в человеческий капитал.

Вопросы для лекции-дискуссии:

1. Что является человеческим капиталом в узком и широком смыслах?
2. Что послужило толчком к развитию теории человеческого капитала и на чем она базируется?
3. Что относят к элементам человеческого капитала?
4. Как отличаются структуры национального богатства развитых и развивающихся стран?
5. В чем отличие понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал»?
6. Какие инвестиции увеличивают человеческий капитал?
7. В чем разница между положительным и отрицательным человеческим капиталом?
8. Назовите составляющие интеллектуального капитала фирмы.
9. В чем сходство физического и интеллектуального капитала фирмы?
10. В чем отличие физического и интеллектуального капитала фирмы?
11. В чем причина затруднений в оценке элементов интеллектуального капитала с помощью стандартных методов бухгалтерского учета?
12. Что показывает коэффициент Тобина и каким он должен быть для успешной фирмы?
13. Какие методы оценки интеллектуального капитала вам известны?
14. Можно ли использовать метод капитализации доходов для эффекта от полученных знаний?

Типовые оценочные материалы по теме 2. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Дайте определения трудовых ресурсов общества и предприятия. В чем их отличие?
2. Дайте определения трудового потенциала общества и предприятия. Покажите их взаимосвязь.
3. Дайте определения интенсивного и экстенсивного путей использования трудовых ресурсов общества. В чем их отличие?
4. Дайте определения показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов общества.
5. Перечислите основные факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие трудового потенциала.

2. Компоненты трудового потенциала.
3. Понятие трудовых ресурсов предприятия.
4. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества.
5. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов.

Доклады-презентации

1. Проблемы формирования и использования трудового потенциала промышленных предприятий Саратовской области.
2. Современное состояние качества трудовых ресурсов Саратовской области.
3. Человеческий капитал как фактор развития инновационно-ориентированной экономики.
4. Индекс развития человеческого капитала России: современное состояние и динамика изменения.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Что означает понятие «трудовые ресурсы предприятия»?
2. Дайте классификацию трудовых ресурсов предприятия.
3. Что такое «производительность труда»?
4. Перечислите основные методы расчета производительности труда и дайте их сравнительный анализ.
5. Что такое «трудоемкость продукции» и каковы ее виды?
6. За счет чего может быть повышена производительность труда и снижена трудоемкость продукции?
7. Перечислите основные факторы роста производительности труда.
8. Дайте понятие резервов роста производительности труда и перечислите их.
9. Перечислите основные правовые акты по труду, дайте их характеристику.
10. Дайте определение интенсивного и экстенсивного путей использования трудовых ресурсов предприятия и укажите, в чем их отличие

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Разделение труда на предприятии.
2. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
3. Факторы, влияющие на производительность труда на предприятии.
4. Резервы повышения производительности труда
5. Нормативное регулирование труда в современной России.

Решение задач в рамках темы занятия. Исследовать экономические явления и процессы на рынке труда и

Задача 1. *Исследовать экономические явления и процессы на рынке труда и*

определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
- численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
- численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
- численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Решение:

Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года можно по следующей формуле:

$$Чк=Чн+Ч1–Ч2–Ч3,$$

где Чн - численность населения трудоспособного возраста на начало года;

Ч1 – численность населения, вступившего в трудоспособный возраст;

Ч2 – число людей трудоспособного возраста, умерших за отчетный год;

Ч3 – численность населения, выбывшего из трудоспособного возраста (например, по причине достижения пенсионного возраста);

Производим вычисления:

Чк=70,0+2,0-0,2-1,6=70,2 млн. чел.

Расчеты свидетельствуют, что численность населения трудоспособного возраста увеличилась за год на 200 тыс. чел.

Задача 2. *Исследовать экономические явления и процессы на рынке труда и определить:*

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел. Определить численность трудовых ресурсов.

Решение:

Трудовые ресурсы – это экономически активное, трудоспособное население, т.е. часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности.

Численность трудовых ресурсов составляет:

ТР=80-1,2-0,1-4,5=74,2 млн. чел.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Организация труда персонала.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Что такое трудовой процесс и в чем его отличие от производственного и технологического процессов?
2. Назовите основные признаки классификации трудовых процессов.
3. Что такое основные процессы и в чем их отличие от вспомогательных процессов?
4. Назовите составные части трудового процесса.
5. В чем отличие трудового приема от трудового действия?
6. Перечислите основные принципы организации трудовых процессов и дайте их развернутую характеристику.
7. Назовите основные методы изучения трудовых процессов.
8. В чем суть методов изучения качественных характеристик трудового процесса?
9. Дайте характеристику методов изучения количественных характеристик трудового процесса.
10. В чем отличие фотографии рабочего дня от хронометража?

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие трудового, производственного и технологического процесса.
2. Классификация трудового процесса.
3. Структура трудового процесса предприятия.
4. Принципы организации рудовых процессов.

Выступление с сообщениями.

1. Модели управления персоналом предприятия в современных условиях.
2. Современные метода подборы и расстановки трудовых ресурсов на предприятии.
3. Современное состояние нормативного регулирования организации труда в России.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Регламентация и нормирование труда персонала.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Что такое нормирование труда, каковы его цели и задачи?

2. Какова роль нормирования труда в рыночной экономике?

3. Какие виды норм труда вы знаете? Дайте их определение.

4. Перечислите основные функции норм труда и охарактеризуйте их роль в управлении производством.

5. Какие методы нормирования труда вам известны? В чем их суть и отличие?

6. Назовите разновидности методов научного обоснования норм труда. Дайте их сравнительную характеристику.

7. Назовите разновидности суммарных методов нормирования. Дайте их сравнительную характеристику.

8. Перечислите этапы работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии и дайте их характеристику. Для чего необходима эта работа?

9. В каких случаях необходим пересмотр норм труда?

10. Перечислите основные нормативные материалы для нормирования труда и дайте их характеристику.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Роль нормирования труда на предприятии.
2. Классификация видов норм труда.
3. Функции норм труда и их роль в управлении производством.
4. Методы нормирования труда, применяемые на предприятиях.
5. Нормативные материалы для нормирования труда, используемые на предприятии.

Выступление с сообщениями.

1. Современные проблемы нормирования труда на отечественных предприятиях.
2. Совершенствование методов нормирования и регламентации труда.
3. Трансформация системы нормирования труда в условиях рыночной экономики: вопросы теории и практики.

Решение задач в рамках темы занятия

Задача 1. *подготовка предложений по формированию бюджета на организацию и проведение аттестации персонала*

В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

Решение:

1. Выясним сколько единиц оборудования будет в плановом году:

250:100*115 = 287,5 ≈ 288 ед.

2. Определим норму обслуживания на плановый период:

20:100*110 = 22 ед.

3. Поскольку завод работает в две смены, то каждый рабочий день в плановом периоде потребуется:

288:22*2 = 26,18 ≈ 26 дежурных слесарей.

4. Определим сколько рабочих потребуется для замещения не вышедших на работу в плановом году:

26:100*12 = 3

5. Тогда, плановая численность дежурных слесарей равна

26+3 = 29.

Вывод. Плановая численность дежурных слесарей 29 человек.

Задача 2. *оценка динамики производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах:*

Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

Решение

1. Поскольку выработкой называют количество продукции (количество деталей), произведенной в единицу рабочего времени (смену), то выполнение норм выработки по выработке определим следующим образом:

140:130*100 = 107,7%

2. Поскольку трудоемкость – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции (партии), то выполнение норм по трудоемкости определим следующим образом:

57:53*100 = 107,5%

Вывод. Выполнение норм выработки по выработке составило 107,7%, а по трудоемкости – 107,5%.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 10 %

а) 11,1 %

+б) 9,1 %

в) 9,6 %

г) 10,1 %

2. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 16 % (округлить до десятых)

+а) 19 %

б) 18,6 %

в) 13,8 %

г) 19,4 %

3. Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 20 % (округлить до десятых)

а) 15,7 %

б) 19,7%

+в) 16,7 %

г) 17,7 %

Типовые оценочные материалы по теме 6. Особенности организации оплаты труда в современных условиях.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Дайте определение понятия «заработная плата». В чем отличие номинальной заработной платы от реальной?

2. В чем отличие заработной платы от доходов? Какова структура доходов?

3. Дайте характеристику основных функций заработной платы.

4. Перечислите основные принципы оплаты труда на предприятии.

5. Что такое формы оплаты труда? В чем их отличие от систем оплаты труда?

6. Перечислите основные формы оплаты труда. В чем их суть?

7. Что такое «тарифная система оплаты труда»?

8. Что такое «бестарифная оплата труда»? Назовите основные модели бестарифной оплаты труда и кратко охарактеризуйте их.

9. Охарактеризуйте особенности оплаты труда различных категорий работников.

10. Какова структура заработной платы сотрудников предприятия?

11. Охарактеризуйте роль надбавок и доплат в стимулировании труда.
12. Премиальные системы на предприятии: их сущность и порядок разработки.
13. Дайте характеристику современной отечественной практике оплаты труда.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Показатели наличия и динамики персонала предприятия.
2. Содержание тарифной системы оплаты труда.
3. Фонд заработной платы предприятия.
4. Понятие организации зарплаты на предприятии.
5. Системы стимулирования труда работников предприятия: отечественный и зарубежный опыт.
6. Виды трудоемкости продукции предприятия.
7. Виды доплат и надбавок в оплате труда работников.

Выступление с сообщениями.

1. Анализ уровня оплаты платы в разрезе регионов РФ.
2. Анализ заработной платы в разрезе секторов экономики Саратовской области
3. Современные модели регулирования оплаты труда персонала на промышленных предприятиях.

Решение задач в рамках темы занятия.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Качество и уровень жизни.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие качества и уровня жизни.
2. Характеристика прожиточного минимума.
3. Индекс стоимости жизни.
4. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.
5. Система пенсионного обеспечения..
6. Государственная система социальных выплат и льгот.
7. Бедность «традиционная» и «новая».

Выступление с сообщениями.

1. Анализ уровня жизни граждан Саратовской области.
2. Сравнительный анализ потребительской корзины с ведущими экономиками мира.
3. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Социальное партнерство.

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Что понимается под «социальным партнёрством»?
2. Какие формы социального партнёрства принимаются в России?
3. В чем заключается социальная ответственность бизнеса?
4. В чем заключается роль профсоюзов?
5. Каковы значение государства в системе социального партнёрства?

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Понятие и значение социального партнёрства.
2. Роль предпринимательства в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Социальная ответственность организации.
4. Профсоюзные движения: основные задачи и функции.
5. Роль государства в системе социального партнёрства.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Национальные и международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений, роль МРОТ.

Вопросы для устного опроса и обсуждения:

1. Национальные стандарты регулирования социально-трудовых отношений.

2. Международный уровень управления трудом.
3. Сферы деятельность МОТ.
4. Роль МОТ в разработке программ занятости и продавливании безработицы.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

а) конкуренция на рынке труда

+б) инфраструктура рынка труда

в) рыночный механизм рынка труда

г) нет верного ответа

2.Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

+ а) переподготовка

б) первоначальная подготовка

в) получение высшего профессионального образования

г) обучение вторым и смежным профессиям

3. Условия обеспечения полной занятости населения:

а) безработица соответствует естественному уровню

+ б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

в) заняты все имеющиеся рабочие места

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно

полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений и докладов-презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать экономические знания для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта.
ПКс-4.3.2	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.3.2	Способность овладеть навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда для эффективного использования персонала предприятия. .

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-9.2	Владение навыками использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта	В полном объеме владеет навыками использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания. Устное собеседование Тестирование Практическое задание

ПКс-4.3.2	Владеет навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. .	В полном объеме владеет навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда для эффективного использования персонала предприятия. .	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания. Устное собеседование Тестирование Практическое задание

4.3.2. Типовые оценочные средства
Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Раскрыть содержание и характер труда с указанием роли труда в развитии человека и общества и дать классификацию видов труда.
2. Охарактеризовать структуру человеческого капитала с указанием методов оценки стоимости человеческого капитала
3. Охарактеризовать основные компоненты трудового потенциала с раскрытием показателей характеризующих трудовой потенциал предприятия с указанием методики расчета трудового потенциала предприятия.
4. Раскрыть пути и факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества с применением методик расчета эффективности использования трудовых ресурсов предприятия (организации).
5. Охарактеризовать все категории персонала и дать показатели численности..
6. Раскрыть производительность труда как основной показатель использования трудовых ресурсов предприятия. Назвать и охарактеризовать факторы и резервы роста производительности труда на предприятии с применением методик расчета производительности труда.
7. Назвать принципы организации трудовых процессов с указанием на методы изучения трудовых процессов и их классификацию. Охарактеризовать рабочее время и дать его классификацию с указанием методик расчета затрат рабочего времени.
8. Раскрыть виды норм труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норматив численности, норма управляемости, нормированное задание. Функции норм труда и их роль в управлении производством.
9. Показать суммарные (опытно-статистические) методы нормирования труда, применяемые на предприятиях. Раскрыть общие подходы к организации и нормированию труда.
10. Охарактеризовать организацию работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии с использованием нормативных материалов для нормирования труда, используемые на предприятии.
11. Назвать системы оплаты труда персонала с выделением ее функции и

принципов организации с характеристикой номинальной, реальной и минимальной заработной платы.

12. Раскрыть суть сдельной и повременной форма оплаты труда и моделей оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход.

13. Показать структуру заработной платы с характеристикой методик расчета заработной платы предприятия.

14. Назвать премиальные системы с раскрытием их сущности и характеристик показателей премирования. Выбор порядка и методики разработки.

15. Определить уровень жизни населения. Прожиточный минимум. Бюджет прожиточного минимума. Влияние изменений в стоимости жизни на уровень доходов.

16. Выбрать и охарактеризовать стоимость жизни: потребительская корзина и прожиточный минимум. Потребительская корзина. Индекс стоимости жизни. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.

17. Назвать принципы формирования системы социальных гарантий. Система пенсионного обеспечения. Бедность «традиционная» и «новая». Государственная система социальных выплат и льгот.

18. Раскрыть понятие «социальное партнерств0» с характеристикой принципы социального партнёрства.

19. Раскрыть понятие коллективного договора с указанием роли предпринимательства в регулировании социально-трудовых отношений.

20. Охарактеризовать социальную ответственность организации и дать понятие профсоюзному движению с раскрытием основных задач и функций.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям.

Перечень контента тестов для подготовки к экзамену

Вариант 1.

1) Специализация рабочих мест, дающая возможность применения высокопроизводительного оборудования, обеспечивающая рост производительности труда и повышающая качество продукции, называется …

предметной

технологической

смешанной

универсальной

2) Объем товарной продукции за период составил 100 тыс. единиц продукции, на сумму 150 млн. руб. Среднесписочная численность работников предприятия за данный период составила 50 человек, которые за период отработали – 60 тыс. чел.-час. Выработка на одного рабочего, рассчитанная натуральным методом, составит _____ ед./чел.

2000

3000

1667

2500

3) При _____ рабочего дня устанавливаются затраты времени на все виды работ и перерывы, которые наблюдались в течение определенного времени.

фотографии

хронометраже

фотохронометраже

нормировании

4) Сдельную форму оплаты труда целесообразно применять при …

наличии реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции

строго регламентированных, аппаратурных, автоматизированных производствах, где рабочий не может влиять на технологическое время

высоких требованиях к качеству продукции, которые непосредственно зависят от рабочих

возможности увеличения выработки продукции на рабочем месте, не требующейся в таких количествах производству

5) К показателям эффективности использования трудовых ресурсов и затрат относится …

выработка

фондоотдача

фондоемкость

фондовооруженность

6) Определенный вид деятельности (занятий) человека, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, приобретенных в результате специального обучения, называется …

профессией

специальностью

квалификацией

разрядом

7) Отношение численности всех принятых работников за данный период к среднесписочной численности работников за тот же период показывает коэффициент …

оборота по приему

оборота по выбытию

текучести кадров

общего оборота

8) В фонд оплаты труда не включаются …

премии из фонда материального поощрения

надбавки

доплаты

денежные выплаты по сдельным расценкам

9) Не существует _____ метода определения выработки.

затратного

натурального

стоимостного

трудового

10) Анализ затрат труда вспомогательных рабочих проводится на основании расчета трудоемкости …

обслуживания производства

продукции

управления производством

технологических процессов

11) Заработная плата рабочего за плановый объем выполненной работы составляет 10000 руб. Рабочий сдельщик выполнил плановое задание на 110%. На предприятии предусмотрено премирование: за каждый процент перевыполнения плана начисляется 2% премии. Сдельная расценка за единицу продукции установлена 10 руб. Общий заработок работника за месяц, рассчитанный по сдельной премиальной системе, составит ____ руб.

13200

11000

15200

10000

12) Среднесписочная численность работников предприятия за год составила 600 человек. В течение года уволилось по собственному желанию 37 человек, уволено за

нарушение трудовой дисциплины 5 человек, ушли на пенсию 11 человек, поступили в учебные заведения 13 человек, переведены на другие должности и в другие подразделения предприятия 30 человек. Коэффициент текучести кадров составит …

0,07
0,11
0,16
0,09

Вариант 2.

1. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 5% (округлить до десятых)

а) 4,3 %
б) 5,3 %
в) 3,3 %
г) 5,5 %

2.Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 15 % (округлить до десятых)

а) 13 %
б) 14,1 %
в) 16,7 %
г) 14,9 %

3.Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 30 % (округлить до десятых)

а) 32,9 %
б) 29,9 %
в) 30,9 %
г) 42,9 %

4.Определить процент снижения нормы времени при повышении нормы выработки на 12 % (округлить до десятых)

а) 10,7 %
б) 11,7 %
в) 12,7 %
г) 13,7 %

5. Найти процент изменения нормы выработки при снижении нормы времени на 19,5 % (округлить до десятых)

а) 19,4 %
б) 34,2 %
в) 24,2 %
г) 22,2 %

6. Сумма затрат рабочего времени всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия

а) полная трудоемкость
б) производственная трудоемкость
в) трудоемкость управления производством
г) суммарный фонд затрат

Вариант 3.

1. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

а) субъектам
б) объектам
в) инфраструктура

г) механизм рынка труда

2. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

а) необходимым

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

3.Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

а) гибкость

б) ориентация на внешний рынок труда

в) ориентация на внутренний рынок труда

г) сегментация

д) снижение объемов скрытого рынка труда

4. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

б) изучение рынка труда

в) достижение международных стандартов в области качества жизни

г) социальное страхование безработных

5. Механизм рынка труда включает

а) спрос и предложение труда

б) цена труда

в) конкуренция

г) все ответы верны

6. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

а) модель рынка труда США

б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

7. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

а) модель рынка труда США

б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

8. Наиболее активная политика занятости проводится в условиях:

а) модели рынка труда США

б) японской модели рынка труда

в) шведской модели

г) российской модели рынка труда

9. Нестандартные формы занятости

а) работа неполный рабочий день

б) временная занятость

в) надомный труд

г) деление рабочих мест

д) все ответы верны

10. Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника

а) вторичная занятость

б) безработица

в) первичная занятость

г) расширение трудовых функций

После прохождения самопроверки необходимо перейти к выполнению к практико-ориентированных заданий.

Перечень практико-ориентированных задач для подготовки к экзамену

Задача 1. Определить численность населения трудоспособного возраста на конец года, если за текущий год есть такие данные:

- численность населения трудоспособного возраста на начало года – 70 млн. чел.;
- численность умерших в трудоспособном возрасте на протяжении года – 0,2 млн. чел.;
- численность молодежи, достигшей в текущем году трудоспособного возраста – 2 млн. чел.;
- численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

Задача 2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел. Определить численность трудовых ресурсов.

Задача 3. В годовом плане предприятия установлены следующие показатели:

Показатель	Отчетный период	Плановый период
Выпуск продукции, тыс. руб.	500 000	550 000
Выработка продукции на одного рабочего, руб.	125 000	135 000

Определить прирост объема производства за счет роста производительности труда и числа работников.

Задача 4. В цехе имеется 250 единиц оборудования. В плановом году их количество увеличивается на 15%. Дежурный слесарь обслуживает 20 единиц. На плановый период норма обслуживания повышается на 10%. Завод работает в 2 смены. В плановом балансе рабочего времени невыходы рабочих по всем причинам составляют 12%. Определить плановую численность дежурных слесарей.

Задача 5. Определить выполнение норм выработки по трудоемкости и выработке, если изготовлено за смену 140 деталей при норме выработки 130 деталей, на изготовление партии по нормам требуется 53 чел.-ч., а затрачено 57 чел.-ч.

При подготовке к экзамену необходимо изучить рекомендованную учебную литературу и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Перечень тем для выполнения контрольных работ

1. Воспроизводство трудовых ресурсов в современной России
2. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов в современном российском обществе.
3. Особенности предложения труда в российской экономике.
4. Влияние безработицы на социально-экономическое развитие.
5. Роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда.
6. Трудовой кодекс РФ - законодательная база регулирования трудовых отношений.
7. Роль МОТ в регулировании рынка труда.
8. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения.

9. Особенности оплаты труда разных категорий работников.
10. Современные особенности и тенденции оплаты труда в развитых странах.
11. Основные тенденции изменений в области экономической активности и занятости населения.
12. Влияние миграционных процессов на человеческий потенциал Российской Федерации.
13. Механизмы социальной защиты населения в России: прогнозы и перспективы.
14. Проблемы занятости уязвимых групп населения России.
15. Безработица в российской экономике: структура и стратегия преодоления.
16. Занятость молодежи на региональном рынке труда.
17. Занятость женщин в России.
18. Государственные службы занятости: тенденции и перспективы развития.
19. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов в современном российском обществе.
20. Особенности структуры занятости в российской экономике.
21. Мировой рынок труда: особенности функционирования.
22. Структура рынка труда в России.
23. Основные потоки на рынках труда.
24. Динамика и структура предложения труда в России.
25. Системы страхования по безработице и их влияние на предложение труда.
26. Структура и динамика спроса на российском рынке труда.
27. Скрытая безработица в России.
28. Влияние технологических изменений на спрос на труд.
29. Особенности рынка труда в государственном секторе России.
30. Воздействие системы образования на рынок труда в России.
31. Особенности инвестиций в человеческий капитал в России.
32. Качество рабочей силы в современной России.
33. Рынок интеллектуального труда.
34. Интеллектуальная «утечка» с рынка труда России.
35. Территориальная мобильность на российском рынке труда.
36. Межотраслевая мобильность в российской экономике.
37. Влияние внешней миграции на рынок труда в России.
38. Оплата труда в российской экономике: тенденции и дифференциация.
39. Заработная плата в государственном и частном секторах в России.
40. Влияние социальных пособий на длительность и структуру безработицы.
41. Демографическая структура безработицы и политика занятости.
42. Эффективность системы пособий по безработице в России.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Показатель оценивания	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Владение навыками использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности	В полном объеме владеет навыками использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта В полном объеме владеет навыками применения экономических законов в	Отлично

хозяйствующего субъекта Владеет навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. .	области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. *.Достигнут высокий уровень формирования компетенции*.	
	Студент с незначительным замечаниями самостоятельно владеет навыками использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта С незначительными замечаниями владеет навыками применения экономических законов в области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. *.Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции*	Хорошо
	Демонстрирует фрагментарные навыки использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта Демонстрирует фрагментарные навыки применения экономических законов в области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенции*	Удовлетворительно
	Отсутствуют навыки использования экономических знаний для анализа рынка труда и оценки эффективности ресурсного обеспечения деятельности хозяйствующего субъекта Отсутствуют навыки применения экономических законов в области организации и оплаты труда с учетом эффективного использования персонала предприятия. *Компетенции не сформированы*	Неудовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках

соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам дисциплины. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 3 задания:

1) Теоретический вопрос.
2) Тестовое задание
2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для экзамена.

Билет №1

1) Теоретический вопрос: Сущность и структура человеческого капитала

2) Выполнение тестового задания

1. Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы - это:

а) конкуренция на рынке труда

+б) инфраструктура рынка труда

в) рыночный механизм рынка труда

г) нет верного ответа

2.Приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики:

+ а) переподготовка

б) первоначальная подготовка

в) получение высшего профессионального образования

г) обучение вторым и смежным профессиям

3. Условия обеспечения полной занятости населения:

а) безработица соответствует естественному уровню

+ б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью

в) заняты все имеющиеся рабочие места

4. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда:

+ а) субъектам

б) объектам

в) инфраструктура

г) механизм рынка труда

5. Если гражданин не имеет работы и заработка, это является (.....) условием для отнесения его к категории безработных

+а) необходимым

б) достаточным

в) необходимым и достаточным

6.Приоритетным направлением в процессе эффективного функционирования современного рынка труда является:

+а) гибкость

б) ориентация на внешний рынок труда

в) ориентация на внутренний рынок труда

г) сегментация

д) снижение объемов скрытого рынка труда

7. Целью государственной политики в области занятости не является (3 ответа):

а) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости

+б) изучение рынка труда

+в) достижение международных стандартов в области качества жизни

+г) социальное страхование безработных

8. Механизм рынка труда включает

а) спрос и предложение труда

б) цена труда

в) конкуренция

+г) все ответы верны

9. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы

+а) модель рынка труда США

б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

10. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников

а) модель рынка труда США

+б) японская модель рынка труда

в) шведская модель

г) российская модель рынка труда

3) Выполнение практико-ориентированного задания

Рабочий-сдельщик 4-го разряда (часовая тарифная ставка 5 руб. 39 коп.) изготовил за 8-часовую смену 35 изделий при норме времени на одно изделие 15 мин. Работа тарифицируется по 5-му разряду (часовая тарифная ставка 6 руб. 70 коп.). Определить процент выполнения норм, сдельную зарплату и удельный вес тарифа в сдельном заработке.

Темы контрольных работ по экономике труда

43. Воспроизводство трудовых ресурсов в современной России
44. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов в современном российском обществе.
45. Особенности предложения труда в российской экономике.
46. Влияние безработицы на социально-экономическое развитие.
47. Роль государственных служб занятости в регулировании рынка труда.
48. Трудовой кодекс РФ - законодательная база регулирования трудовых отношений.
49. Роль МОТ в регулировании рынка труда.
50. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения.
51. Особенности оплаты труда разных категорий работников.
52. Современные особенности и тенденции оплаты труда в развитых странах.
53. Основные тенденции изменений в области экономической активности и занятости населения.
54. Влияние миграционных процессов на человеческий потенциал Российской Федерации.
55. Механизмы социальной защиты населения в России: прогнозы и перспективы.
56. Проблемы занятости уязвимых групп населения России.
57. Безработица в российской экономике: структура и стратегия преодоления.
58. Занятость молодежи на региональном рынке труда.
59. Занятость женщин в России.
60. Государственные службы занятости: тенденции и перспективы развития.
61. Проблемы формирования и использования трудовых ресурсов в современном российском обществе.
62. Особенности структуры занятости в российской экономике.
63. Мировой рынок труда: особенности функционирования.
64. Структура рынка труда в России.
65. Основные потоки на рынках труда.
66. Динамика и структура предложения труда в России.
67. Системы страхования по безработице и их влияние на предложение труда.
68. Структура и динамика спроса на российском рынке труда.
69. Скрытая безработица в России.
70. Влияние технологических изменений на спрос на труд.
71. Особенности рынка труда в государственном секторе России.
72. Воздействие системы образования на рынок труда в России.
73. Особенности инвестиций в человеческий капитал в России.
74. Качество рабочей силы в современной России.

75. Рынок интеллектуального труда.
76. Интеллектуальная «утечка» с рынка труда России.
77. Территориальная мобильность на российском рынке труда.
78. Межотраслевая мобильность в российской экономике.
79. Влияние внешней миграции на рынок труда в России.
80. Оплата труда в российской экономике: тенденции и дифференциация.
81. Заработная плата в государственном и частном секторах в России.
82. Влияние социальных пособий на длительность и структуру безработицы.
83. Демографическая структура безработицы и политика занятости.
84. Эффективность системы пособий по безработице в России.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Экономика труда» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа), в процессе самостоятельной работы обучающихся, а также в процессе подготовке курсовой работы.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся..

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем*:*

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений,

терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (практические задачи). Практические задачи предполагают разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с

помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание контрольной работы

Контрольная работа является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Она призвана определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен.

Тема контрольной работы выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Структура контрольной работы и требования к ее содержанию

Структура контрольной работы должна содержать следующие элементы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть (2-3 вопроса);
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

В процессе работы над контрольной работой целесообразно изучить имеющиеся литературные источники по проблеме исследования и представить анализ предмета и объекта исследования, а также обосновать собственную позицию по исследуемым аспектам.

Результаты анализа, непосредственно отражающие тенденции развития объекта исследования, могут быть представлены в виде таблиц, графиков, диаграмм, которые служат основанием для выводов, которые отражают результаты выполненного анализа с указанием общих и специфических для конкретного объекта исследования закономерностей, тенденций и проблем.

В конце каждого вопроса следует сформулировать выводы в соответствии с целями и задачами контрольной работы. Все выводы должны логически вытекать из результатов проведенного анализа фактического материала, быть обоснованными и самостоятельными.

Результаты работы должны иметь практическую ценность по теме, на материалах которой проводилось исследование.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Рекомендуемый объем контрольной работы - **15 страниц печатного основного текста** (без учета титульного листа, содержания, введения, заключения, библиографического списка и приложений).

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовке докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях.

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Экономика труда» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Исторические предпосылки развития экономики труда.
2. Понятие и процесс труда.
3. Содержание и характер труда.
4. Классификация видов труда.
5. Роль труда в развитии человека и общества.
6. Понятие трудового потенциала.
7. Компоненты трудового потенциала.
8. Понятие трудовых ресурсов предприятия.
9. Факторы эффективного использования трудовых ресурсов общества.
10. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов.
11. Разделение труда на предприятии.
12. Показатели экономической эффективности использования трудовых ресурсов предприятия.
13. Факторы, влияющие на производительность труда на предприятии.
14. Резервы повышения производительности труда
15. Нормативное регулирование труда в современной России.
16. Понятие трудового, производственного и технологического процесса.
17. Классификация трудового процесса.
18. Структура трудового процесса предприятия.
19. Принципы организации рудовых процессов.
20. Роль нормирования труда на предприятии.

21. Классификация видов норм труда.
22. Функции норм труда и их роль в управлении производством.
23. Методы нормирования труда, применяемые на предприятиях.
24. Нормативные материалы для нормирования труда, используемые на предприятии.
25. Понятие оплаты труда персонала.
26. Виды заработной платы.
27. Функции заработной платы.
28. Принципы организации оплаты труда.
29. Государственное регулирование оплаты труда.
30. Формы и системы оплаты труда.
31. Модели оплаты труда: тарифная система и бестарифный подход.
32. Особенности оплаты труда различных категорий персонал
33. Понятие качества и уровня жизни.
34. Характеристика прожиточного минимума.
35. Индекс стоимости жизни.
36. Система социальных гарантий, защиты и поддержки населения.
37. Система пенсионного обеспечения..
38. Государственная система социальных выплат и льгот.
39. Бедность «традиционная» и «новая».
40. Понятие и значение социального партнёрства.
41. Роль предпринимательства в регулировании социально-трудовых отношений.
42. Социальная ответственность организации.
43. Профсоюзные движения: основные задачи и функции.
44. Роль государства в системе социального партнёрства.
45. Национальные стандарты регулирования социально-трудовых отношений.
46. Международный уровень управления трудом.
47. Сферы деятельность МОТ.
48. Роль МОТ в разработке программ занятости и продавливании безработицы.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 521 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18017-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/542523.

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535804.

3. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539754.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537611.

2. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16654-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543750.

3. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544758.

4. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535811 (дата обращения: 08.05.2024).

5. Экономика и социология труда : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 476 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17007-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544975 (дата обращения: 08.05.2024).

6. Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 331 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17017-

7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544976 (дата обращения: 08.05.2024).

7. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536418 (дата обращения: 08.05.2024).

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.

2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di

3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(код и наименование дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.02.Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
профиль

Бакалавр
квалификация (степень) выпускника

Очно-заочная, заочная
форма обучения

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Аботина М.Н.
(ученое звание, ученая степень, должность) (Ф.И.О)

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Пророкова Е.А.
((ученая степень и(или) ученое звание, должность *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..……. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО ……..… 4
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 …… 38
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине …… 43

6.1. Основная литература…….……...……...…… 43

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы …….……...…...……...…..… 43

6.3. Нормативные правовые документы…….……..……. 43

6.4. Интернет-ресурсы…….....… 44

6.5. Иные источники…….…….....… 44

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...… 44

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.4	способность анализировать и организовывать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрировать процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации туда и оплаты труда 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	ПКс-4.4	на уровне знаний: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		на уровне умений: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; - анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
		на уровне навыков: - анализировать и организовывать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрировать процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.В.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к обязательной части ОП ВО.

Дисциплина Б1.В.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» изучается на очно-заочной и заочной формах обучения – на 3 курсе, в 7 семестре.

Общая трудоемкость дисциплины: 5 з.е. (180 час. - в академических часах / 135 часов - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 36, в астрономических часах – 27; на самостоятельную работу в академических часах- 133, в астрономических часах – 99,75.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 20, в астрономических часах – 15; на самостоятельную работу в академических часах- 149, в астрономических часах – 111,75.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области дисциплин: организация работы службы управления персоналом и документационное обеспечение управления персоналом.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
1	Сущность мотивации и стимулирования труда	20	2		2		16	Д, О, З, Т
2	Теоретические основы мотивации труда	25	4		4		17	
3	Концепция личных издержек	20	2		2		16	Д, О, З, Т
4	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	21	2		2		17	
5	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	21	2		2		17	Д, О, З, Т
6	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	20	2		2		16	
7	Правовые основы стимулирования труда	21	2		2		17	Д, О, Т
8	Создание системы мотивации труда	21	2		2		17	Д, О, З, Т
	Консультация	2	-		-	2	-	
	Промежуточная аттестация	**9**	-		-	9	-	**Курсовая работа**
	Всего академических часов	**180**	**18**		**18**	**11**	**133**	
	Всего астрономических часов	**135**	**13,5**		**13,5**	**8,25**	**99, 75**	

№ п/п	Наименование разделов, тем		Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1	Сущность мотивации и стимулирования труда	42	2		2		18	Д, О, З, Т
2	Теоретические основы мотивации труда						20	
3	Концепция личных издержек.	40	2		2		18	Д, О, З, Т
4	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда						18	
5	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	22	2		2		18	Д, О, З, Т
6	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	41	2		2		18	Д, О, З, Т
7	Правовые основы стимулирования труда						19	Д, О, Т
8	Создание системы мотивации труда	24	2		2		20	Д, О, З, Т
	Консультация	2	-		-	2	-	
	Промежуточная аттестация	**9**				**9**		**курсовая работа**
	Всего академических часов	**180**	**10**		**10**	**11**	**149**	
	Всего астрономических часов	**135**	**7,5**		**7,5**	**8,25**	**111, 75**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад / сообщение (Д), задание в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Теория Маслоу, теория двух групп факторов Герцберга, Х-, У-теория Мак-Грегора, модель Л. Портера – Э. Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория

справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова, .

Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Тема 3. Концепция личных издержек.

Удовлетворенность как базовая цель поведения. Понятие личных издержек. Классификация личных издержек. Личные материальные издержки. Издержки дискомфорта. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

Тема 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.

Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Тема 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом). Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой. Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития.

Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени. Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат». Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Тема 7. Правовые основы стимулирования труда

Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.

Тема 8. Создание системы мотивации труда

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы. Определение системы показателей достижения целей организации. Составление должностных инструкций для целей стимулирования. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью). Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы 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 Б1.В.11 «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы, тестирование.
- при проверке самостоятельной работы студента: задание в рамках темы.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением методов (средств).

Промежуточная аттестация проводится в устной форме с учетом защиты курсовой работы.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Вопросы к обсуждению:

1. Человеческий капитал и его элементы.
2. Место мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами.
3. Понятие мотивации и стимулирования труда.
4. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации.
5. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула.
6. Мотивация и стимулирование труда.
7. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра- интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.
8. Факторы и общая схема мотивации.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и

стимулирование труда.

2. Человеческий капитал и его элементы.

3. Факторы и общая схема мотивации.

4. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра-интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.

5. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.

6. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.

Практико-ориентированное задание

Письменная работа (эссе).

Письменная работа (эссе), посвященная проблемам системного осмысления мотивации и стимулирования труда.

Примеры вариантов названия:

- Усиливается ли принуждение к труду в современной России?
- Снижение ценности труда в обществе как социальное явление. Как с этим бороться на уровне организации?
- Может ли мотивировать сотрудника угроза увольнения?
- Влияние экономической нестабильности на трудовую мотивацию.

Методические указания

Данная работа проводится письменно на практическом занятии. Для успешного выполнения работы от студента требуется изучение материалов по этой теме.

Тесты по теме 1

1. Интренсивная мотивация – это:

А) образование мотива к интенсивной деятельности;

Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;

В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;

Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

2. Невротизм – черта поведения, которая:

А) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;

Б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;

В) является стабильной во времени;

Г) проявляется только у экстравертов.

3. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А Сангвиник	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б Холерик	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

4. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

А) общественной ценности;

Б) предметно воплощенной ценности;

В) личной ценности;

Г) общемировой ценности.

5. Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:

А) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;

Б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно преобразуется в ценность;

В) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;

Г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.

6. Выберите наиболее точный ответ. Когнитивный диссонанс представляет собой ситуацию, при которой:

А) человек сталкивается с непреодолимо большим объемом информации, воспринять которую он не в состоянии;

Б) внешний поток информации является недоступным для обработки в связи с ограниченными когнитивными способностями человека;

В) фактически удовлетворенная потребность не ощущается удовлетворенной в результате запаздывания реакции со стороны органов чувств и эмоций;

Г) происходит столкновение противоположно направленных интересов, ценностей, знаний.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Теоретические основы мотивации труда

Вопросы к обсуждению:

- Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации.
- Теория Маслоу, теория двух групп факторов Херцберга, Х-, Утеория Мак-Грегора, модель Л. Портера – Э. Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова.
- Эмпирические исследования: Хоторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу
3. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга
4. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории МакГрегора
5. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
6. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
8. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
9. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
10. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Тесты по теме 2

1. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

А) процессуальных;

Б) содержательных;

В) традиционных;

Г) эконометрических.

2. В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

А) системы сбалансированных показателей Рамперсада;

Б) типологической модели Герчикова;

В) трехфакторной модели Мак-Клелланда;

Г) диспозиционной теории Ядова.

3. К процессуальным теориям мотивации не относится:

А) модель Портера-Лоулера;

Б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;

В) теория справедливости С. Адамса;

Г) теория ожиданий Врума.

4. «Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:

А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;

Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;

В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;

Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

5. Инструментальная мотивация характеризуется:

А) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;

Б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;

В) первоочередностью материальных интересов работника;

Г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

Практико-ориентированное задание: анализ практики мотивирования персонала в конкретной организации[1].

Компания «Гардиан»: там, где слова важнее бумаги

Продукция стекольной компании «Гардиан» известна по всему миру. Основное преимущество ее состоит не только в инновационных решениях, качественной продукции, высоком уровне сервиса, но и в скорости принятия решений, что оставляет далеко позади конкурентов. Для того чтобы контролировать всю производственную систему компании и идти в ногу со временем, нужен дисциплинированный и ответственный персонал, нужны профессионалы, ориентированные на результат, мотивированные, креативные и гибкие. Об особенностях работы в компании, о том, что предлагается успешным кандидатам, вы узнаете в интервью с генеральным директором ООО «Гардиан Стекло Сервисиз» **Яношем Эдьюдом**, генеральным директором ООО «Гардиан Стекло Рязань» **Андреем Стольным** и генеральным директором ООО «Гардиан Стекло Ростов» **Иштваном Багди**.

– Каких людей вы хотели бы видеть в качестве кандидатов на позиции в компании «Гардиан»?

– Янош: Рынок стекла, на котором мы работаем, относится к высококонкурентной сфере бизнеса. Наша задача заключается в том, чтобы предоставить клиентам максимально высокое качество сервиса. Для этого необходимо очень серьезно

[1] http://planetahr.ru/publication/4933

контролировать всю производственную систему компании и набирать дисциплинированный и ответственный персонал. Однако этого недостаточно. Нам нужны профессионалы, ориентированные на результат, мотивированные, креативные и гибкие.

– Иштван: Мой российский опыт пока невелик, поэтому пока я не могу объективно судить о плюсах и минусах местных специалистов. Тем не менее отмечу, что уже сейчас заметен высокий уровень образования инженеров. Единственный недостаток, который я бы выделил, это нежелание брать на себя ответственность.

– Кто нужен компании «Гардиан» более всего – управленцы или инженеры?

– Янош: Мы ищем и тех, и других. Нельзя сказать, что одни нужнее других, поскольку всегда есть пересечение между этими направлениями. Важно отметить, что в «Гардиан» все специалисты, даже начального уровня, должны быть ориентированы на результат. Дело в том, что все категории сотрудников – от технологов до инженеров – ведут переговоры, участвуют в обсуждении условий с подрядчиками и партнерами. Следовательно, критически необходимо, чтобы у них было понимание того, как работает бизнес. Ежедневно мы транслируем нашим сотрудникам одну простую мысль: «Каждый шаг, который мы делаем на работе, имеет отношение к бизнесу».

– То есть компания нуждается в инженерах, знающих толк в бизнесе, и бизнесменах, разбирающихся в технических аспектах производства?

– Янош: Требуются люди, готовые одновременно работать с высокотехнологичным оборудованием и понимать задачи бизнеса. Мы ценим высококвалифицированных специалистов, однако на первый план выходит отношение сотрудника к компании и к коллегам. Наш бизнес четко выстроен, и мы открыты перед персоналом, которому предоставляем всю информацию о себе. Неслучайно, что еще до начала работы мы даем возможность познакомиться с внутренней культурой и локальными нормативными актами «Гардиан». Хочу отметить, что мы полностью придерживаемся норм законодательства, в том числе трудового, поэтому условия, гарантированные при трудоустройстве, соблюдаются нами до конца. Взамен же мы ждем лояльности работника и рассчитываем на долгосрочное сотрудничество.

– Какую мысль вы хотели бы донести до ваших потенциальных соискателей?

– Янош: Хотел бы озвучить наш посыл людям, которые стремятся работать в «Гардиан»: «Вы должны быть борцами!» В первую очередь, нам важна квалификация, а ее у многих соискателей не хватает. Поэтому старайтесь постоянно развивать свой профессионализм. Нужно надеяться не на государство, а на себя. Сегодня на рынке труда много проблем, но в ближайшее время их будет еще больше. Через несколько лет будет очень трудно найти высококвалифицированных работников, особенно с учетом того, что высока доля людей, задействованных в неэффективном производстве. Нужна революция не только в экономике, но и в обществе, которая позволила бы изменить отношение к производству.

– Что касается молодых специалистов… Нужны ли компании люди без опыта?

– Янош: «Гардиан» – очень «молодая» компания с точки зрения возраста персонала. На нашем высокотехнологичном современном оборудовании работают молодые люди, в том числе вчерашние выпускники, у которых практический опыт насчитывает всего несколько месяцев.

– А что важнее: оценки во время учебы или личные качества?

– Янош: Личные качества важны в первую очередь, однако и на оценки мы обращаем внимание. Не могу не вспомнить о случае, произошедшем со мной после окончания института, когда я пришел работать на производство. В первый день работы наставник-супервайзер сказал мне следующее: «Янош, ты пока инженер лишь на бумаге. А вот настоящим ты сможешь стать в тот день, когда к тебе подойдут рабочие и попросят решить проблему. И если ты с ней справишься, то можешь сказать, что становишься инженером». Нам важно, как человек учился. Качество диплома говорит о многом:

например, «красный» – свидетельствует о кропотливом отношении к учебе и отличных знаниях.

– Расскажите о вступительном собеседовании в «Гардиан».

– Яношь: Кандидата ждет сложное собеседование в компании: ему предстоит не менее четырех-пяти интервью с представителями разного уровня и направлений. Иногда, если позиция очень ответственная, проводится повторное собеседование на том же уровне. Часто задаем нестандартные вопросы, потому что нам важно увидеть, как человек реагирует на разные ситуации, насколько стабильны его знания. Самое главное – понять мотивацию кандидата, выяснить, хочет ли он развиваться профессионально или в качестве лидера. Когда речь заходит о карьере, мы всегда задаем вопросы: «А что вы готовы инвестировать в компанию и свою карьеру? Кем хотите быть через пять-десять лет, причем необязательно в нашей компании?» Как ни странно, некоторые соискатели начинают задумываться о таких вещах, лишь придя на собеседование в «Гардиан».

– Почему собеседование в «Гардиан» выглядит таким сложным и многоуровневым? Что вы хотите получить на выходе?

– Яношь: Ответить на вопросы теста или вопросника несложно. Гораздо больше информации дает беседа лицом к лицу, проявляющая особые детали и черты характера кандидата. Столь многоуровневый подход рассчитан на то, чтобы человек, даже подготовившийся заранее, забыл обо всем, к чему готовился, и был предельно откровенен. Хороший бизнес – это долгосрочный бизнес, поэтому мы должны быть открытыми и иногда жесткими с кандидатами. А результаты подбора специалистов последних лет подтверждают нашу правоту: почти двести человек, набранных с начала 2006 года, являются «сердцевиной» и основой бизнеса «Гардиан» по сей день. Текучка среди сотрудников составляет всего пять-шесть процентов.

– Андрей: Действительно, нам важно «выбить» кандидата из состояния подготовленности к интервью. С этой целью я часто задаю соискателям неожиданные, иногда провокационные, вопросы. Цель не в том, чтобы получить ответ, а в том, чтобы смутить человека и добиться откровенности. В «Гардиан» нет места интригам не потому, что мы ангелы, а потому, что у сотрудников нет времени для многочасовых личных разговоров за чашкой кофе (хотя кофе у нас отличный). Суммарно в компании работает не так много сотрудников (меньше, чем у наших конкурентов), поэтому все на виду, и сразу становится ясно, хороший или плохой человек влился в наш коллектив, приносит он пользу или мешает работе.

– Какое значение вы придаете такому качеству специалиста, как инициативность? Известно, что во многих производственных компаниях с опаской относятся к «самодеятельности» инженеров.

– Яношь: У каждого сотрудника есть право сделать первый шаг в любом деле. Конечно, мы держим ситуацию под контролем, однако люди могут делать все, что захотят, и несут за это ответственность – это важная особенность нашей компании! Если человек талантлив и у него есть способности плюс ответственное отношение, то ему открываются все пути.

– Расскажите о программе развития сотрудников. Как можно добиться карьерного роста в компании «Гардиан»?

– Яношь: Дважды в год мы оцениваем достижения сотрудников. Результаты обсуждаются в ходе свободной беседы: иногда – один на один с сотрудником, иногда – в составе небольшой группы. В итоге разрабатывается индивидуальная программа дальнейшего развития. Все люди разные: бывают застенчивые, но с высоким качеством работы. Мы им стараемся помочь стать более уверенными в себе, рекомендуем быть более инициативными. Случается иногда и противоположный вариант, когда сотрудники переоценивают себя, пытаясь решать подряд все проблемы. Их мы пытаемся немного «притормозить» до тех пор, пока не приобретут должного опыта. Однако мы ценим и тех, и других.

– Андрей: «Гардиан» – молодая, быстро развивающаяся компания, и задача сегодня не оптимизировать бизнес и успокоиться, а продолжать развиваться дальше. В Ростове мы строим второй завод, так что новые люди нам очень нужны. Но следует пояснить одну важную вещь: управленческая иерархия в компании довольно проста. При нашей «плоской» системе управления человек, находящийся на формально низкой позиции, может являться ключевым сотрудником. Поэтому работа в «Гардиан» вряд ли понравится профессиональным карьеристам, которые любят хвастаться перед друзьями очередной должностью и титулом. Компания делает ставку на «горизонтальное» развитие своих сотрудников, их профессиональный рост, получение нового опыта.

– Приведите примеры успешного карьерного роста сотрудников компании.

– Иштван: Я могу привести массу подобных примеров: оператор стал начальником смены или же дорос до начальника отдела. Не только в России, но и в других странах технический специалист становился директором завода «Гардиан». Существуют определенные этапы, которые необходимо пройти молодому специалисту после вуза, чтобы получить опыт в своей области. Со временем он будет изучать бизнес-процессы, происходящие в компании, ее структуру. Затем он окажется перед выбором: если он интересуется технологией, то может стать экспертом в своем деле. В связи с тем, что «Гардиан» является международной компанией, опыт такого специалиста может быть использован в различных сферах деятельности заводов в самых разных странах. Если же у него имеются управленческие навыки, то такой человек может стать руководителем среднего звена, а потом дорасти и до уровня топ-менеджера.

– Как проходит обучение в компании? Чему учат сотрудников «Гардиан»?

– Яношь: В компании приняты на вооружение самые разные формы обучения. «Гардиан» – американская компания, и ее корпоративный язык – английский, поэтому сотрудники обязаны посещать курсы английского языка. Что касается профессионального обучения, то оно является необходимостью для инженеров, бухгалтеров, технологов, стремящихся повысить свой уровень. Часто бывает, что сотрудник сам обращается к руководителю, и его направляют на обучение, оплачиваемое компанией. Есть и третий вид обучения – это коммуникационные тренинги и бизнес-образование.

– Предусмотрены ли нематериальные варианты мотивации сотрудников?

– Яношь: Работа в стабильной международной компании с хорошим имиджем и репутацией – это уже сильная мотивация! Мы даем возможность талантливому человеку развиваться в компании: не только в Рязани, но и в Ростове, где строится новый завод. Можно попробовать построить карьеру на международном уровне. Есть масса примеров того, как российские специалисты «Гардиан» ездили в другие страны на «сестринские» заводы и помогали своим иностранным коллегам решать сложные задачи.

– Можно ли описать корпоративную культуру компании «Гардиан»? О каких особенностях должны узнать наши читатели?

– Яношь: Мы работаем согласно кодексу, который называем «Путь Гардиан». Он является квинтэссенцией духа компании и гласит, что люди – это самое главное. Поэтому мы стараемся избегать бумажной волокиты и бюрократии, способных нарушить режим ежедневного общения разных категорий сотрудников, и решать вопросы в честной, открытой дискуссии, так как уверены, что действия одного человека могут повлиять на будущее всей компании. Мы гордимся нашей «плоской» организационной структурой: между генеральным директором и рабочим – всего два организационных уровня, что говорит о доверии к работнику низшего уровня. «Обращайтесь с собственностью компании так же, как со своей», – любят повторять в «Гардиан».

– Андрей: Немногие компании могут похвастаться подобной бизнес-философией. И вопрос это не только денежный, хотя мы достойно оплачиваем труд. Работа в «Гардиан» отражает идею сплоченной семьи, и, приходя в компанию, ты становишься ее частью. Сказывается тот факт, что сотрудники в большинстве своем молоды. Многие работают здесь около пяти лет. Все решения, которые мы принимаем ежедневно, по сути

своей неформальные. Очень многое зависит от мнения подчиненного, что выгодно отличает нас от компаний «европейского типа», где выстроена жесткая иерархия и каждый знает, до какого предела можно проявлять инициативу.

– Иштван: Мы строим не только заводы, но и структуру, состоящую из людей. В процессе поиска и подбора специалистов мы стараемся комбинировать требования компании с тем, что может предложить тот или иной кандидат. Новые люди могут принести новые идеи. Чем больше стран вовлечено в бизнес «Гардиан», чем больше заводов построено в разных странах, тем больше культурных специфик привносится в саму компанию, обогащая ее и развивая каждого члена команды.

Вопросы:

1. Можно ли считать что в компании «Гардиан» создана система мотивации? Если «да», каковы ее основные элементы?
2. Выводы и положения каких теорий мотивации использованы в практике управления персоналом данной компании?
3. Какие виды стимулирования персонала используются? Как Вы оцениваете их эффективность?
4. Каким образом система мотивации может быть дополнена?

Типовые оценочные материалы по теме 3. Концепция личных издержек.

Вопросы к обсуждению:

- Удовлетворенность как базовая цель поведения.
- Понятие личных издержек.
- Классификация личных издержек.
- Личные материальные издержки.
- Издержки дискомфорта.
- Методика оценки уровня личных издержек.
- Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
- Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
- Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений.
- Определение целевых функций работников.
- Факторы изменения целей во времени.
- Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Основные положения концепции личных издержек.
2. Личные издержки: понятие и классификация.
3. Методика оценки уровня личных издержек.
4. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
5. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
6. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений.
7. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени.
8. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

Тесты по теме 3

1. В целом, издержки дискомфорта - это:

А) синоним личных издержек;

Б) рост неудовлетворенности работника из-за не комфортности рабочего места;

В) расходы предприятия по формированию комфортных условий рабочего места;

Г) ограничения возможностей реализации нематериальных интересов человека;

2. Значимость личных издержек – это:

А) синоним величины личных издержек;

Б) показатель того, насколько важными являются данные личные издержки персонала для достижения целей организации;

В) показатель, который говорит о том, какие дополнительные издержки понесет человек, чтобы снизить уровень своих ограничений на одну единицу;

Г) степень важности для человека того или иного вида личных издержек.

3. При увеличении уровня личных издержек, при прочих равных условиях, общая удовлетворенность человека:

А) возрастает ускоряющимся темпом;

Б) возрастает убывающим темпом;

В) снижается ускоряющимся темпом;

Г) снижается убывающим темпом.

4. Если значимость личных материальных издержек для человека ниже чем значимость издержек отдыха, то он:

А) будет стремиться увеличить свой доход и уменьшить свое рабочее время;

Б) будет стремиться увеличить значимость личных материальных издержек путем отказа от свободного времени;

В) будет мотивирован на рост свободного времени даже за счет сокращения заработка;

Г) будет стремиться снизить значимость издержек отдыха, путем увеличения дохода.

5. Уровень издержек самооценки оценен у человека тем же баллом, что и уровень социальных издержек. Исходя из этого, справедливым может быть следующее утверждение о соотнесении значимости этих личных издержек:

А) значимость издержек самооценки и социальных издержек для человека одинакова;

Б) значимость издержек самооценки больше чем значимость для человека социальных издержек;

В) значимость издержек самооценки для человека меньше чем значимость социальных издержек;

Г) не хватает данных для сопоставления значимости личных издержек.

6. При прочих равных условиях, рутинная деятельность со временем приводит (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) к росту издержек самореализации;

Б) к росту личных материальных издержек;

В) к снижению издержек самореализации;

Г) к снижению издержек неопределенности.

Практико-ориентированное задание: роль линейного руководителя в формировании мотивации персонала.

Полная потеря слуха

Когда топ-менеджера поражает "звездная болезнь", заносчивость и высокомерие мешают ему слышать не только подчиненных, но и акционеров. Привести его в чувство порой способен лишь серьезный провал.

"Будь проще, и люди к тебе потянутся",— со знанием дела говорит генеральный директор производителя чая Milford Илья Блинов. Однако к прописной истине он пришел нелегким путем. Это теперь он считает русские поговорки источником мудрости для управленцев. Но еще несколько лет назад признавал лишь суровую школу корпорации

Mars.

В Mars Блинов проработал семь лет и вырос до менеджера по развитию категории кондитерских изделий. Он отвечал за продажи шоколада на территории России и СНГ, оборот его подразделения рынок составлял около $500 млн. в год. "Mars — структура полуармейская: начальник сказал — все побежали делать",— рассказывает Илья. Школа Mars давала Блинову чувство превосходства, ощущение, что он знает все законы, по которым работает FMCG-. Однако стандарты крупной компании не всегда годятся для небольшого бизнеса. К чему может привести нехватка гибкости и привычка мыслить по шаблону, Блинов прочувствовал на себе.

"Многие люди, только вышедшие из крупных международных корпораций, часто ведут себя высокомерно",— говорит Илья Блинов. Он сам испытал приступ "звездной болезни", когда в 2004 году покинул Mars и получил должность коммерческого, а затем и главного управляющего в компании "Александра и Софья" (производитель вермишели быстрого приготовления). Владелец, вьетнамский бизнесмен, собирался продать компанию, и выходец из Mars, по его замыслу, должен был удвоить ее стоимость.

Топ-менеджеру поставили задачу реструктурировать компанию, сделав ее прозрачной и эффективной, и наладить сбыт в некоторых регионах. В Mars подобные задачи решались с помощью обкатанной технологии: нужно поставить продукт во все возможные точки и поддержать рекламой. Но тут выяснилось, что владелец компании не собирается выделять деньги на рекламную бомбардировку. Раздосадованный Блинов решил серьезно поговорить с боссом.

"Мы жутко ругались, я вел себя неадекватно и заносчиво, разговаривал на повышенных тонах",— вспоминает Илья. Выходцу из Mars, которому предыдущие успехи и новая должность вскружили голову, хотелось во что бы то ни стало доказать свою правоту. "Если компания не поддержит дистрибуцию рекламой, продажи сойдут на нет",— убеждал владельца компании Блинов. В запале ему даже не пришло в голову узнать истинные мотивы акционера. Между тем, как выяснилось позднее, предприниматель планировал вкладывать деньги в высокоприбыльный девелопмент во Вьетнаме, а не в рекламу компании, которую собирался продать. "Я не замечал, что нахожусь в информационном вакууме, не понимал ни мотивов человека, ни его культуры, зато постоянно вскипал и давил",— признает Блинов.

Эффект зеркала

Атмосфера накалялась не только на работе. Замашки высокомерного топ-менеджера Илья начал переносить в семью. Жена периодически говорила Блинову, что его "заносит", однако он продолжал вести себя резко. Тогда она стала вспоминать разговоры с мужем времен его работы в Mars.

"Я рассказывал ей, как в офис приезжали "большие боссы" и, не вникнув в проблему и не съездив "в поля", выдавали не подлежащие обсуждению, однако не самые верные решения",— рассказывает Блинов. Тогда Илье не нравилось поведение руководства. Теперь, говорила ему жена, Блинов и сам вел себя точно так же.

Переубедить собственника "Александры и Софьи" Блинову так и не удалось. Однако и без рекламы компания набрала обороты, что позволило владельцу продать бизнес. Это был еще один урок. "В крупных компаниях приветствуют перфекционизм и учат достигать идеального результата. А порой нужен просто хороший, ведь в битве за идеал гибнет куча ресурсов",— рассуждает сегодня Блинов.

Без вредных привычек

В 2007 году Илья получил должность гендиректора компании Milford. На новом месте он решил вести себя по-другому. Изменения дались не сразу.

Илья Блинов снова принялся выстраивать бизнес в лучших традициях марсовской школы, которая учила: товар должен быть везде. Решив, что чай Milford плохо представлен в независимой рознице — маленьких одиночных "магазинах у дома", он взялся исправлять ситуацию. Подчиненные, долгое время проработавшие в компании,

уверяли, что уже проводили подобные эксперименты — они закончились неудачей. Блинов стоял на своем. Впрочем, Илья решил не выходить в регионы, а продвигать чаи только в несетевых точках в Москве и Санкт-Петербурге, причем лишь самые популярные марки. Он предложил магазинам первую партию товара с большой отсрочкой платежа — около 60 дней, но в большинстве мелких магазинов продажи вскоре сошли на нет. Блинову ничего не оставалось, как признать свою ошибку.

Примерно в это же время он стал преподавать на программе MBA в Высшей школе менеджмента НИУ ВШЭ, обучая топ-менеджеров и бизнесменов стратегическому управлению продажами. Общение с людьми, равными по статусу, которые к тому же не потерпят высокомерия, сделало Блинова более терпимым и к подчиненным. Постепенно он начал перестраивать отношения с ними. Теперь, уверяет он, каждый сотрудник может выразить несогласие с точкой зрения гендиректора. "Даже если мне говорят нелицеприятные вещи, это больше не вызывает у меня волну раздражения",— рассказывает Блинов. Он готов внимательно прислушиваться к советам команды и партнеров по бизнесу, стараясь, однако, сохранить "волю в принятии решений". Впрочем, признается Блинов, он до сих пор не уверен, что избавился от "звездной болезни" полностью и навсегда.

Вопросы:

1. Какие ресурсы «мотивирования» подчиненных смог реализовать герой рассказа?
2. Каковы последствия его поведения для системы мотивации персонала в компании?
3. В чем опасность «звездной болезни» топ-менеджера для мотивации работников компании?

Типовые оценочные материалы по теме 4. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Вопросы к обсуждению:

- Материальное и нематериальное стимулирование труда.
- Системы оплаты труда.
- Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
- Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
- Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
- Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
- Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Формы мотивации труда.
2. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
3. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
4. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
5. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
6. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).

7. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Тесты по теме 4

1. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

А) выходное пособие при прекращении трудового договора;

Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;

В) за вахтовый метод работы;

Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

Д) за работу в районах Крайнего Севера .

2. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

А) производство организовано на базе конвейерной сборки;

Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;

В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;

Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

3. Грейд – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;

Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;

В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);

Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

4. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А) Определение относительной ценности рабочего места (должности)

Б) Ранжирование позиций – грейдов

В) Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).

Г) Определение вилок (диапазонов) заработной платы

Д) Оценка среднерыночной стоимости позиции

5. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А) Смешанная (повременносдельная)	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок
Б) Простая повременная	До выполнения плана платится 40 руб/изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В) Аккордная	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г) Сдельнопрогрессивная	Ежемесячная заработная плата

6. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А) Надбавка	За выдающиеся заслуги перед предприятие и в связи с 60-ти летием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 тыс. руб.
Б) Процент	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.

В) Премия	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г) Бонус	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

Типовые оценочные материалы по теме 5. Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Вопросы к обсуждению:

- Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом).
- Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой. Мотивационные факторы обучения и развития.
- Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
- Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Составные элементы системы нематериального стимулирования труда.
2. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
3. Система организации труда (Контроль и оценка работы).
4. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
5. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
6. Система управления карьерой.
7. Система наделения полномочиями и ответственностью и ее формирование.
8. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы).
9. Система социальных гарантий (постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
10. Мотивационные факторы обучения и развития.

Тесты по теме 5

1. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) линейная;

Б) матричная;

В) функциональная;

Г) дивизиональная.

2. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

А) стратегический;

Б) тактический;

В) оперативный;

Г) низший.

3. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличии от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

А) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;

Б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;

В) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;

Г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

4. Система сбалансированных показателей учитывает четыре их группы. Правильное их перечисление будет следующим:

А) покупатели, продавцы, поставщики, персонал;

Б) финансы, человеческий капитал, физический капитал, земельные ресурсы;

В) финансы, рынок, внутренние процессы, процессы развития персонала;

Г) рынок, государство, международная торговля, внутренние процессы.

5. Какой из перечисленных ниже видов занятости, может предусматривать работу в другой должности и в иное, чем время основной работы, время:

А) ненормированный рабочий день;

Б) расширение зон ответственности;

В) совмещение должностей;

Г) совместительство.

6. Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

А) Автократический	Затягивание с принятием решений
Б) Демократический	Отсутствие проявления личной инициативы работников
В) Либеральный	Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

Практико-ориентированное задание: разработка инструментария для анализа должности.

Исходные данные:

- Информационный стандарт анализа рабочего места
- Стратегические цели компании.
- Данные об организации (численность и структура кадров, сфера деятельности, организационная структура, характеристика технологического процесса и пр.).
- Наименование должности.

Задание:

Учесть особенности организации и ее стратегические цели, инструментария для анализа должности в целях выявления содержания и сложности труда и возможностей перепроектирования должности.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

Вопросы к обсуждению:

- Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
- Генезис мотивирующих факторов во времени. Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности. Изменение внутренних ограничений во времени.

Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений. Рутинизация деятельности. Смена системы ценностей.

• Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат». Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
2. Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.
3. Сцепление мотивирующих факторов.
4. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
5. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
6. Генезис мотивирующих факторов во времени.
7. Демотивация. Причины демотивации труда.
8. Проблемы демотивации, связанные с отсутствием должного контроля связи «дополнительные усилия – результат».
9. Проблемы демотивации, связанные с изменением относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности.
10. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
11. Проблема справедливости как демотивирующий фактор.
12. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Тесты по теме 6

1. В наибольшей степени способствуют увеличению издержек инициативы и активности, следующие из предложенных видов материального стимулирования (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) надбавки;
Б) бонусы;
В) проценты;
Г) базовые оклады.

2. Расположите следующие виды материального вознаграждения работников по степени потенциального увеличения издержек справедливости в трудовом коллективе при их использовании:

А) Оклад
Б) Премия
В) Процент
Г) Надбавка

3. Найдите соответствие между факторами, изменяющими целевые функции человека и примерами их описания:

А) Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности	За успешную работу в течении года, работнику предложили повышение по службе и новый уровень оплаты труда
Б) Изменение внутренних ограничений во времени	Молодой лаборант устроился на работу в поликлинику и через полгода потерял интерес к проведению клинического анализа крови
В) Блокирование уровней личных издержек с помощью внешних ограничений	На предприятии утверждено положение об оплате труда, исходя из которого, максимальный уровень премии работникам составляет не более 20% от оклада
Г) Рутинизация деятельности	Посетив курсы иностранных языков, работник

	стал свободнее общаться с иностранными клиентами

4. Какая из приведенных ниже ситуаций сама по себе не может являться фактором, вызывающим демотивацию работника:

А) организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;

Б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек. соответствующим снижением других;

В) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;

Г) руководитель принял работника в цех по ручной упаковке продукции, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией

Практико-ориентированное задание: разработка процедуры оценки (на примере одной должности) с учетом принципов реализации мотивационной роли оценки.

Исходные данные:

- Должностная инструкция.
- Данные об организации (численность и структура кадров, сфера деятельности, организационная структура, характеристика технологического процесса и пр.).
- Принципы реализации мотивационной роли оценки персонала.

Задание:

Учесть особенности организации и ее стратегические цели, разработать процедуру оценки (оценки соответствия или оценки результативности) на примере указанной должности, с учетом положительного влияния оценки на мотивацию работника.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Правовые основы стимулирования труда

Вопросы к обсуждению:

1. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
2. Ограничения, связанные с материальным стимулированием.
3. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
4. Ограничения на режим труда и отдыха.
5. Ограничения дисциплинарного характера.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
2. Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием.
3. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
4. Правовые ограничения на режим труда и отдыха.
5. Правовые ограничения дисциплинарного характера.

Тесты по теме 7

1. Заполните пустое поле соответствующим значением. Размер МРОТ, исходя из регионального соглашения в Саратовской области, на сегодняшний день составляет _____ руб.

2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

А) среднего заработка работника исходя из фактического времени простоя;

Б) не менее половины средней заработной платы работника;

В) не менее трех четвертей средней заработной платы работника;

Г) не менее двух третей средней заработной платы работника.

3. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

А) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;

Б) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;

В) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;

Г) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

4. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность при соблюдении норм законодательства устанавливаются:

А) правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем;

Б) коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

В) тарифно-квалификационными справочниками;

Г) трудовым договором.

Тема 8. Создание системы мотивации труда

Вопросы к обсуждению:

- Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации.
- Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение ССиМТ на уровне предприятия, требования к содержанию локальных нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписания, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация ССиМТ на уровне подразделений. Составление должностных инструкций и описаний рабочих мест для целей стимулирования. Процедуры пересмотра условий работы.
- Оценка эффективности системы стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений).
- Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров.
- Косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников.

Темы сообщений и докладов по дисциплине

1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2. Структурные элементы системы мотивации.
3. Последовательность разработки системы стимулирования.
4. Определение целей и идеологии организации.
5. Исследование и оценка работы.
6. Определение системы показателей достижения целей организации.
7. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
8. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
9. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
10. Анализ личных издержек персонала.
11. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с

рабочим местом (должностью).

12. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.

13. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.

14. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.

15. Оценка эффективности системы стимулирования.

16. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда

17. Показатели производительности труда.

18. Показатели рентабельности.

19. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда

Тесты по теме 8

1. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);

Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;

В) своевременность стимулирования;

Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

2. Какой из перечисленных ниже локальных нормативных актов не разрабатывается непосредственно на этапе задания общих рамок системы стимулирования и мотивации труда?

А) штатное расписание;

Б) должностные инструкции;

В) положения о подразделениях;

Г) правила внутреннего трудового распорядка.

3. Для фирм с организационно-правовой формой ООО или ОАО, исходя из действующего законодательства, обязательным является разработка таких нормативных правовых актов из ниже перечисленных как (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) должностные инструкции;

Б) правила внутреннего трудового распорядка.

В) положение о премировании

Г) устав

Д) положение об организации

4. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом? Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

А) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;

Б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;

В) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;

Г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

5. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

А) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов труда), понесенных для их получения;

Б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;

В) показатель обратный производительности;

Г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

Практико-ориентированное задание: анализ ситуации в сфере стимулирования персонала на примере конкретной организации, разработка мер материального стимулирования труда.

Система мотивации персонала в торговых компаниях

Юлия Пустынникова, специалист компании "Аксима: Консультирование, Исследования, Тренинги". Сложность применения системы мотивации в торговых компаниях состоит в том, что, в отличие от тренингов, которые могут быть стандартными и эффективными одновременно, внедрять "стандартную" систему мотивации или же схему, перенятую у другой компании, - затея бесполезная. Конечно, в чужих разработках можно почерпнуть много полезного, однако калькирование системы мотивации в лучшем случае не даст желаемого эффекта. Дело в том, что эффективность системы мотивации, особенно если речь идет о торговом персонале, зависит от факторов, индивидуальных для каждой компании. Вот далеко не полный их перечень:

- стратегия продаж компании;
- система продаж, особенности управления продажами;
- особенности бизнес-процессов в компании;
- распределение обязанностей внутри отдела продаж и между отделами;
- организационная культура.

От менеджеров требуется разное трудовое поведение, у них различные задачи и функции, разные критерии эффективности. Поэтому первым требованием к системе мотивации следует назвать учет функциональных обязанностей, которые выполняют сотрудники отдела.

Для примера приведем схемы оплаты труда трех специалистов, работающих в компании в отделе продаж, но выполняющих различные функции:

Менеджер по сбыту: оклад в соответствии с разрядом + премия за перевыполнение плана-минимума + премия за каждый разработанный заказ свыше 20 тыс. долл. (по "сбытовой" платежной матрице) + премия за развитие клиента (положительная дельта среднеквартальных закупок) + премия за выслугу лет + премия за компетентность.

Региональный менеджер: оклад в соответствии с разрядом + премия за перевыполнение плана в размере 1% со всех счетов, превышающих месячный план продаж + премия за каждый разработанный заказ свыше 13 тыс. долл. (по "продажной" платежной матрице) + премия за выслугу лет + премия за компетентность.

Начальник региональной сети: оклад в соответствии с разрядом + 0,1% от объема продаж отдела свыше плана-минимума + единовременные премии за открытие нового филиала ($500) и регионального склада ($1000) + премия за выслугу лет + премия за компетентность.

Вторым требованием к эффективной системе является ее прозрачность и объективность: в случае если персоналу будет непонятно или неизвестно, за что их поощряют и как они могут влиять на размер своей заработной платы; если критерии оценки их деятельности не объективны или оценка происходит волюнтаристски, а критерии постоянно меняются, мотивационный эффект не будет достигнут.

Оптимальная система мотивации является полимотивирующей: различные ее составляющие рассчитаны на соответствующие аспекты деятельности сотрудника.

Система мотивации в торговой компании всегда складывается из двух основных

блоков: материального и нематериального стимулирования.

Нематериальное стимулирование направлено на повышение лояльности сотрудников к компании одновременно со снижением издержек по компенсации сотрудникам их трудозатрат. Под нематериальными понимаются такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных средств, однако могут требовать инвестиций со стороны компании. Основной эффект, достигаемый с помощью нематериального стимулирования, - это повышение уровня лояльности и заинтересованности сотрудников в компании. Традиционно выделяют три группы нематериальных стимулов: не требующие инвестиций со стороны компании; требующие инвестиций и распределяемые безадресно, а также требующие инвестиций компании и распределяемые адресно. Ниже приведен перечень наиболее часто используемых нематериальных стимулов по этим трем группам.

Стимулы, не требующие инвестиций со стороны компании:

- Поздравления с днем рожденья (список именинников на информационном стенде, "теплые" слова, поздравления, подарок от всех сотрудников ("в складчину")). Важно, чтобы именинника от лица компании поздравлял один из топ-менеджеров компании.

- "Витрина успехов" или "доска почета". Можно также вывешивать вырезки из газет, где положительно отмечается работа сотрудников компании. Особенно хорошо, если достижения связываются с целями и планом компании на текущий год.

- "Листок позора" с именами тех, кто допустил сбои в работе, грубо или злостно нарушал стандарты, принятые в компании. В последнем случае можно вывешивать таблицу: "Ситуация - как поступил сотрудник "Н." - как следовало поступить". Таким образом, "листок позора" дает формализованную обратную связь и позволяет другим учиться на чужих ошибках. Имена и фамилии в "листке позора" лучше шифровать, чтобы не нанести слишком сильный удар по самолюбию сотрудника.

- Вымпелы и кубки лучшему продавцу, лучшему подразделению продаж, лучшей связке "менеджер-торговый представитель", лучший наставник и т.п. Эффективно, когда критерии присуждения вымпела или кубка объективны, достижимы и известны всем.

- "Легенды компании" - сотрудники, давно работающие в компании и внесшие значительный вклад в ее становление и развитие или являющиеся "лицом" компании.

- Прописанные критерии и этапы горизонтального и вертикального карьерного роста (карьерная лестница, цепочка разрядов в рамках одной должности). Назначение опытного сотрудника наставником новичку также может рассматриваться как вариант карьерного роста.

- Система адаптации персонала - дает новому сотруднику представление о компании, критериях успешного прохождения испытательного срока и о программе его действий на этот период. Наставник помогает новичку освоиться на новом месте. Все это повышает чувство защищенности у работника и помогает формировать лояльность сотрудников, начиная с первых дней работы в компании.

- Включение сотрудников в процесс принятия решений. Опросы, анкетирование, обсуждение с сотрудниками стратегических планов или информирование об их сути, рассмотрение их предложений.

- Похвала. Устная на общих собраниях и праздниках, вручение грамот, "поставить в пример".

Стимулы, требующие инвестиций, распределяемые безадресно:

Главным образом подобные стимулы "работают" на повышение качества трудовой жизни. Сюда же относятся усилия компании по организации внутрифирменного обучения и корпоративных праздников.

- Организация питания за счет компании.

- Обеспечение работников проездными билетами.

- Предоставление формы, спецодежды на конкретных рабочих местах (но не конкретным людям).

- Организация качественного медицинского обслуживания (медицинская страховка).

- Предоставление абонементов в фитнес-центры.

- Улучшение организационно-технических условий на рабочих местах. Сюда относятся: модернизация основных средств (компьютер, автомобиль и др.), совершенствование условий труда (кондиционирование, отопление, освещение, шумоизоляция и т.п., эргономика рабочего места), улучшение дизайна и прочие эстетические аспекты (оформление офиса, рабочего места, мебель).

- Организация обучения (как внутри, так и вне компании).

- Корпоративные праздники. День основания организации, Новый год, профессиональные и другие праздники, которые принято отмечать в компании. Важно, чтобы кроме развлекательной программы была предусмотрена и официальная часть, посвященная успехам компании и сотрудников. Развлекательная часть принесет гораздо больше пользы, если будет включать элементы развития корпоративного духа.

- Предоставление некоторым категориям сотрудников (студентам, пенсионерам, молодым матерям) права на "льготный" рабочий день. Укороченный рабочий день, неполная рабочая неделя, скользящий или гибкий график.

Стимулы, требующие инвестиций, распределяемые адресно.

При построении этой части системы мотивации следует предварительно провести опрос или анкетирование персонала об их предпочтениях, о том, что каждого из них лично стимулировало бы работать еще лучше. Система в этой части может иметь два подраздела: этим может воспользоваться всякий, попавший в определенную ситуацию или выполняющий определенные требования и индивидуальные стимулы.

- Предоставление беспроцентной ссуды на улучшение жилищных условий, приобретение товаров длительного пользования. В данном случае стимулом является не получаемая сумма, а возможность взять в долг у компании с меньшими бюрократическими проволочками и на более выгодных для сотрудника условиях, а также сам факт участия компании в личной жизни сотрудника, забота о нем.

- Безвозмездная материальная помощь (рождение ребенка, свадьба, тяжелая болезнь ближайших родственников или их смерть).

- Обучение за счет компании. 100%-ная оплата обучения малоэффективна - сотрудник может недостаточно ценить предоставленную возможность, халатно относиться к учебе. Оптимальным, на наш взгляд, является соотношение: 70% - компания, 30% - сотрудник (естественно, в том случае, когда компания заинтересована в прохождении сотрудником этого обучения).

- Полная или частичная оплата проезда к месту отдыха или самого отдыха.

- Оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия.

- Помощь в устройстве детей сотрудников в лагеря отдыха, учебные заведения (детсады, школы).

- Предоставление служебного автотранспорта.

- Оплата мобильных телефонов, Интернета, если сотрудник пользуется личным телефоном и домашним Интернетом в служебных целях.

Материальное стимулирование дает возможность получать более широкий спектр в "обратной связи", реакции и отношении сотрудников к работе.

Вопросы:

1. В чем специфика мотивации в торговой компании?

2. Можно ли считать что в торговой компании создана система мотивации? Если «да», каковы ее основные элементы?

3. Какие формы вознаграждений используются? Как Вы оцениваете их эффективность?

4. Каким образом система стимулирования может быть дополнена?

Практико-ориентированное задание: разработать программу и инструментарий исследования мотивации персонала. При разработке используются известные методические подходы и их комбинации. Групповая работа (группы по 3-5 чел.). По разработанному инструментарию каждая группа проводит опрос, анализирует результаты (самостоятельная работа).

Практико-ориентированное задание: на основе данных рейтинга заработных плат разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда в компании и оценить ее эффективность.

Исходные данные:

- Обзор заработных плат.
- Данные об уровне и структуре заработной платы по основным должностным позициям на примере конкретного предприятия.
- Данные об организации (численность и структура кадров, сфера деятельности, организационная структура, характеристика технологического процесса и пр.).

Задание:

Оценить эффективность и конкурентоспособность системы оплаты труда в компании на основе данных рейтинга заработных плат. Разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда в компании.

Практико-ориентированное задание: анализ системы вознаграждений в компании, внешних и внутренних факторов ее формирования. Разработка предложений по оптимизации системы экономических вознаграждений.

Мотивация персонала

Мотивация персонала в Группе предприятий "XXX" представляет собой целостную, развернутую и достаточно регламентированную систему. Условно, её можно представить в виде совокупности двух видов (методов) стимулирования сотрудников: материальные и нематериальные (рис.1).

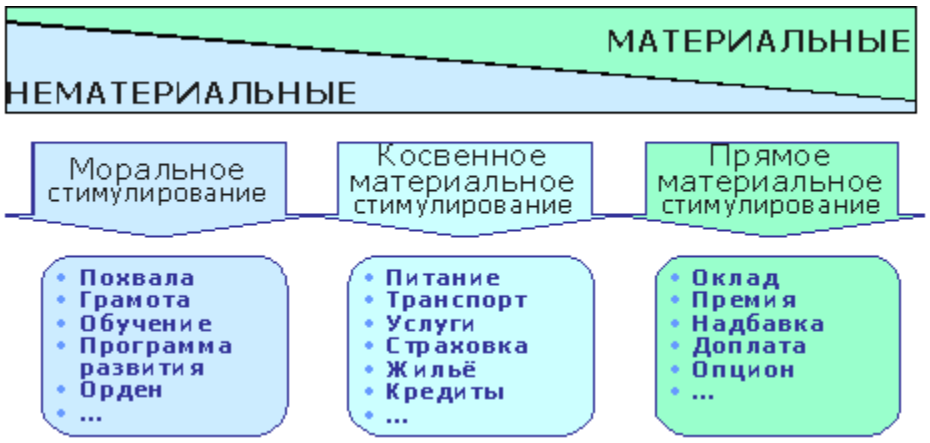


Рис. 1. Виды методов стимулирования по способу воздействия

Прямое материальное стимулирование персонала (заработная плата) в Группе предприятий "XXX" включает:

- Должностной оклад
- Персональная надбавка к окладу
- Премии по итогам работы компании в целом,
- Премии по итогам работы предприятия,
- Премии по итогам работы структурного подразделения

- Премия за личные результаты
- Выплаты компенсационного характера

Основные принципы формирования каждой части заработной платы:

- Должностной оклад (постоянная часть заработной платы) - определяется для каждой должности в индивидуальном порядке руководством компании. В настоящее время в "XXX" готовится проект тарифной сетки, позволяющей упорядочить и систематизировать систему должностных окладов по разрядам (категориям) оплаты. При этом размер должностного оклада будет привязываться к определенному уровню должностей и категории оплаты, соответствующей данному разряду.

- Персональная надбавка к окладу - направлена на привлечение и удержание высококвалифицированных и "дефицитных" для рынка специалистов, например, для привлечения специалистов, рекрутируемых с других рынков, где более высокий уровень оплаты труда.

- Премии по итогам работы компании в целом, предприятия, структурного подразделения, Премия за личные результаты (переменная часть заработной платы) - настраиваются на ключевые показатели оценки деятельности (KPI) как отдельных подразделений и компании в целом, так и индивидуального вклада сотрудника. При этом Премия по результатам работы компании, предприятия, подразделения начисляются ежемесячно при условии достижения ключевых показателей эффективности деятельности (общих KPI), определенных для них. Размер премии для каждого сотрудника Подразделения в рамках премирования по итогам работы подразделения определяется с учетом ежемесячной оценки его работы (КТВ). Премия начисляется отдельно по каждому виду премирования. При не начислении денежных средств по одному из них премия уменьшается только на соответствующую ему долю от общего размера вознаграждения.

- Выплаты компенсационного характера - различные надбавки и доплаты, предусмотренные законодательством о труде (за вредность, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и т.д.)

Кроме того, в Группы предприятий "XXX" действуют различные виды единовременного вознаграждения, например, за экономию мазута, за разработку предложений по повышению эффективности деятельности компании в целом, отдельных её подразделений. Все виды премиального вознаграждения, порядок их определения и начисления изложены в соответствующих Положениях о выплате переменной части заработной платы группы предприятий "XXX". Виды и условия начисления выплат компенсационного характера описаны в Коллективном договоре компании.

Система косвенного материального стимулирования отражена в Коллективном договоре группы предприятий "XXX" и включает различные виды социальных льгот, гарантий и компенсаций (различные виды материальной помощи, частичная компенсация детских путевок в оздоровительные лагеря, приобретение детских новогодних подарков, организация доставки работников на работу и с работы и др.). Общие затраты по данным статьям расходов составили в 2003 г. 17996,6 тыс.у.е. (96,8% от планового уровня). На 2004 г. Планируется увеличить затраты на обеспечение социальных льгот, гарантий и компенсаций сотрудникам группы предприятий "XXX" до 18992,9 тыс.у.е. или на 2,1% по сравнению с плановым уровнем прошлого года.

Система морального стимулирования сотрудников ОАО "XXX" включает в себя награждение ведомственными наградами, обучение и развитие сотрудников, недавно возрожденные конкурсы профессионального мастерства, занесение на стенды "Лучшие сотрудники компании", направление благодарственных писем семьям работников, поощрение лучших сотрудников элементами корпоративной символики, отражение достижений и заслуг работников в корпоративной газете. Например, к 5-тилетию компании были изготовлены корпоративные значки, календари, юбилейные буклеты компании, футболки, бейсболки. Комплекты этих материалов (корпоративной символики) были выданы лучшим сотрудникам компании.

Во внутренних нормативных документах "XXX" система морального стимулирования сотрудников не отражена.

Вопросы:

1. Какие проблемы вы видите в организации заработной платы (постоянной и переменной частей)?

2. Есть ли проблемы в области предоставления социальных льгот и морального поощрения?

3. Ваши предложения по совершенствованию действующей системы стимулирования.

ОТВЕТЫ НА ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема	Номер тестового задания					
	1	2	3	4	5	6
1	Б	В	ВБГА	в	г	г
2	В	Б	Б	В	В	БГДА В
3	Г	Г	В	В	Г	АГ
4	ВГД	Б	Г	ВАБДГ	ВГАБ	ВАГБ
5	АВ	А	Б	В	Г	БАВ
6	БВ	АГВБ	АГВБ	Б	-	-
7	-	Г	Г	А	-	-
8	Г	Б	БГ	Г	А	-

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.4	способность анализировать и организовывать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрировать процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс-4.4 способность анализировать и организовывать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрировать процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	Владеет навыками анализа и организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборот	В полном объеме самостоятельно анализирует и организовывает систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	Устное собеседование Практическое задание / задачи

4.3.2. Типовые оценочные средства

Тематика курсовой работы

1. Разработка системы мотивации в современной организации.
2. Социальные выплаты. Формирование фонда социальных выплат, определение его структуры и распределение среди работников.
3. Основные виды социальной мотивации персонала. Социально-психологическая мотивация персонала и ее необходимость
4. «Компенсационные пакеты» как один из форм коллективного стимулирования работников.
5. Участие работников в прибылях как одна из форм коллективного стимулирования: сущность и виды.
6. Системы премирования работников и их характеристика.
7. Ценности и их влияние на мотивацию. Организационные формы и методы воздействия на работника
8. Основные особенности японской системы управления трудом и материального стимулирования работников.
9. Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в российских компаниях.
10. Современная практика использования основных теорий мотивации в управлении персоналом.

11. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.

12. Подходы и стратегии вознаграждения специалистов в области продаж и работы с клиентами.

13. Компенсационная политика современной организации.

14. Основные участники процесса внедрения системы мотивации и вознаграждения и сферы их ответственности.

15. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование системы мотивации и вознаграждения.

16. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации и их применение в современной практике.

17. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.

18. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.

19. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.

20. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации.

21. Внешняя конкурентоспособность вознаграждения как фактор обеспечения эффективности системы мотивации и вознаграждения.

22. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования при выполнении курсовой работы

Наименование тем курсовой работы	**Индикаторы оценивания**	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Тема 6 Тема 7 Тема 8 и др.	Владеет навыками анализа и организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборот	В полном объеме самостоятельно анализирует и организует системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	отлично
		Обучающийся с несущественными затруднениями анализирует и организует системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	хорошо

		Обучающийся с ошибками анализирует и организует системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирует процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	удовлетворительно
		Обучающийся не способен анализировать и организовывать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрировать процессы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующий документооборот	неудовлетворительно

Индикаторы, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования при выполнении контрольной работы

Код этапа освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы достижения заданного уровня компетенции)	Критерии оценивания	Оценка
ПКс-4.4	Владеет навыками анализа и организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборот	Студент в полном объеме анализирует системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала и предлагает мероприятия по ее совершенствованию с учетом администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборота в рамках темы контрольной работы с учетом предмета и объекта контрольной работы	зачтено
		Студент с незначительными замечаниями анализирует системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала и предлагает мероприятия по ее совершенствованию с учетом администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборота в рамках темы контрольной работы с учетом предмета и объекта контрольной работы	зачтено
		Студент демонстрирует фрагментарные навыки анализа системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала и предлагает мероприятия по ее совершенствованию с учетом администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборота в рамках темы контрольной работы с учетом предмета и объекта контрольной работы	зачтено
		Студент не способен проанализировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала и не предлагает мероприятия по ее совершенствованию с учетом администрирования процессов мотивации и стимулирования трудовой деятельности и соответствующего документооборота в рамках темы контрольной работы с учетом предмета и объекта контрольной работы	незачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Курсовая работа принимается в часы, отведенные для курсовая работы, согласно расписания.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося по курсовой работе отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Курсовая работа по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Курсовая работа проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к курсовая работа по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к курсовой работе необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Тема курсовой работы определяется в соответствии с номером студента в списке студенческой группы. В ходе подготовки контрольной работы студенту необходимо использовать, и обобщить материалы нескольких (обычно 3-5) источников – книг, статей, документов в соответствии с вопросами темами работы. При подготовке контрольной работы рекомендуется воспользоваться программой курса, в которой содержатся основные темы и вопросы данной учебной дисциплины. Основные положения и фактические материалы, взятые из научной литературы и официальных документов, должны быть сопровождены соответствующими ссылками на источники. Контрольная работа должна включать теоретическую, список использованной литературы (отраженной в ссылках на источники в тексте работы). Титульный лист контрольной работы оформляется стандартным образом (в том числе - с указанием наименования ВУЗа, кафедры, темы работы, учебной дисциплины, фамилии, имени и отчества студента, факультета и специальности, даты сдачи работы). Контрольная работа должна быть выполнена в объеме примерно 20-24 страниц формата А4.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;

– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);

– ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

*Подготовка к курсовая работе. К к*урсовой работе необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем тем к курсовой работе.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи курсовой работы

Выполнение самостоятельной работы

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку информационного сообщения – 1ч.

Дополнительные задания такого рода могут планироваться заранее и вноситься в карту самостоятельной работы в начале изучения дисциплины.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку – 1,5 ч.

Дополнительное задание по созданию материалов-презентаций вносятся в карту самостоятельной работы в динамике учебного процесса по мере необходимости и представляются на контроль на практических занятиях.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

При подготовке к учебному процессу по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, рекомендованные для обучающихся в ВУЗе, а также научную, научно-популярную литературу и ресурсы сети ИНТЕРНЕТ.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;

- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации.
2. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра-интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.
3. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
4. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
5. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
6. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга
8. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории МакГрегора
9. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
10. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
11. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
12. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
13. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
14. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.
15. Основные положения концепции личных издержек. Личные издержки: понятие и классификация. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
16. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений.
17. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени.
18. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».
19. Формы мотивации труда.
20. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
21. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
22. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельнопрогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
23. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
24. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
25. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.
26. Составные элементы системы нематериального стимулирования труда.
27. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
28. Система организации труда (Контроль и оценка работы).

29. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
30. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
31. Система управления карьерой.
32. Система наделения полномочиями и ответственностью и ее формирование.
33. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы).
34. Система социальных гарантий (постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
35. Мотивационные факторы обучения и развития.
36. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
37. Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.
38. Сцепление мотивирующих факторов.
39. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
40. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
41. Генезис мотивирующих факторов во времени.
42. Демотивация. Причины демотивации труда.
43. Проблемы демотивации, связанные с отсутствием должного контроля связи «дополнительные усилия – результат».
44. Проблемы демотивации, связанные с изменением относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности.
45. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
46. Проблема справедливости как демотивирующий фактор.
47. Рутинизация деятельности и ее последствия.
48. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
49. Структурные элементы системы мотивации.
50. Последовательность разработки системы стимулирования.
51. Определение целей и идеологии организации.
52. Исследование и оценка работы.
53. Определение системы показателей достижения целей организации.
54. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
55. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
56. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
57. Анализ личных издержек персонала.
58. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
59. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
60. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
61. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
62. Оценка эффективности системы стимулирования.
63. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
64. Показатели производительности труда.
65. Показатели рентабельности.
66. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536204.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/537022.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536681.

4. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535996.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 523 с.
2. Озерникова Т. Г. Управление трудовой мотивацией: учебное пособие. / Т. Г. Озерникова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2019. – 346 с.
3. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536703.
4. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. – СПб.: Изд. Политех. Ун-та, 2018 – 184с

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.
2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.businеslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека Elibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «East View».
7. https://www.jstor.org - Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.

11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.

12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12 Управление конфликтами в трудовой сфере
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Старший преподаватель кафедры
гуманитарных и естественно-научных дисциплин Куликова С.А.

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

Заведующий кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин канд.техн.наук Козлова Т.Д.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 3
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 25
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 25
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 25
   6.3. Нормативные правовые документы……. 25
   6.4. Интернет - источники …….....……..... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 25

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

1.1. Дисциплина Б1.В.12 «Управление конфликтами в трудовой сфере» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС - 3.2	способность применять методы управления межличностными, групповыми и организационными отношениями на основе современных технологий управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
D деятельность по развитию персонала	УК ОС -3.2	**на уровне знаний:** культуры управления и этических норм в разрешении конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.
		на уровне умений: применения знаний об этических нормах и культуре управления в осуществлении руководством персоналом и поддержания благоприятного морально-этического климата в коллективе с учетом требований этических норм; профилактики, диагностики, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде; умение определять причины и предпосылки возникновения конфликтов и конфликтных ситуаций в командной работе и применять методы разрешения конфликтов в работе команды.
		на уровне навыков: навыками и приемами делового этикета применительно к различным ситуациям в деловом общении; в том числе и конфликтными.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина **Б1.В.12. «Управление конфликтами в трудовой сфере»** относиться к вариативной части ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.12. «Управление конфликтами в трудовой сфере»** изучается **на заочной форме обучения** - на 4 курсе, 8 семестр.

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е.: (108 часа - в академических часах / 81 часов - в астрономических часах).

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах 26 часа /19,5 – в астрономических часах, на самостоятельную работу: в академических часах – 82 часа / в астрономических часах - 61,5 часа.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.В.01 Психология труда, Б1.В.03 Деловые коммуникации.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения.	17	2	-	2		13	ЛД, О, ПЗ,Т
2	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте.	18	2		2		14	О, ПЗ,Т
3	Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения.	17	2		2		13	О, ПЗ,Т
4	Межличностные и групповые конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения.	17	2		2		13	ЛД, О, ПЗ,Т
5	Трудовые конфликты.	17	2	-	2		13	О, ПЗ,Т
6	Технологии управления и разрешения конфликтов.	18	2		2		14	ЛД,О, Д, ПЗ, РИ, Т
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**12**		**12**	**4**	**80**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения.	34	2	-	2		30	ЛД, О, ПЗ,Т
2	Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте.							О, ПЗ,Т
3	Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения.	31	2		2		27	О, ПЗ,Т
4	Межличностные и групповые конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения.							ЛД, О, ПЗ,Т
5	Трудовые конфликты.	32	2	-	2		28	О, ПЗ,Т
6	Технологии управления и разрешения конфликтов.							ЛД,О, Д, ПЗ, РИ, Т
	Консультация	2				2		
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	**-**	**зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**6**	**-**	**6**	**11**	**85**	

Примечание:

*формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад/реферат/презентация (Д), практико-ориентированное задание (ПЗ), РИ (ролевая игра), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения

Сущность конфликта и его проявление в природе и обществе. Противоречие как основа зарождения конфликта. Конфликт, как средство разрешения противоречия. Насилие как содержательный атрибут конфликта. Динамика конфликта и развитие природы и общества. Предпосылки появления конфликтологии. Предмет и объект конфликтологии. Конфликтология как наука и учебная дисциплина. Основные цели и задачи конфликтологии. Междисциплинарные связи наук, исследующих конфликт.

Тема 2. Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте

Структура конфликта. Объект конфликта как некая ценность (духовная или материальная). Реалистический и нереалистический объект. Проблема неделимости объекта. Мнимый или иллюзорный объект. Проблема латентного объекта. Предмет конфликта как зона разногласий. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы.

Динамика конфликта. Понятие этапов конфликта. Сигналы конфликта (Х.Корнелиус, Ш.Фейр). Источники осознания конфликта. Понятие конфликтогенов, их типология. Инцидент, виды инцидентов. Эскалация конфликта. Тактики поведения в конфликте. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение конфликта. Условия для разрешения конфликта. Постконфликтная стадия.

Тема 3. Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения

Внутриличностный конфликт. Понятие внутриличностного конфликта. Факторы внутриличностной конфликтности. Показатели внутриличностного конфликта. Личностные условия конфликта и их актуализация.

Роль механизмов внутриличностной защиты в развитии и разрешении внутриличностного конфликта. Конфликт как острая форма развития личности. Факторы и механизм разрешения личностного конфликта. Специфика самоменеджмента руководителя для профилактики и разрешения интерперсональных конфликтов.

Тема 4. Межличностные и групповые конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения.

Межличностные конфликты и их специфика. Взаимосвязь межличностного конфликта с внутриличностным и групповым. Глубинные и ситуативные интерперсональные конфликты. Психологические особенности личности, влияющие на возникновение конфликта. Специфика поведения личности в конфликте. Понятие стиля конфликтного поведения. Сферы проявления межличностных конфликтов и их специфика.

Групповой конфликт и его разновидности: «личность группа» и «группа -группа». Специфика конфликта «личность группа». Причины конфликтов данного типа. Классификация конфликтов данного типа по С.М.Емельянову. Типичные конфликтогены в поведении руководителя как субъекта конфликта. Формы межгрупповых конфликтов. Типология и особенности протекания межгрупповых организационных конфликтов. Специфика горизонтальных конфликтов, роль руководителя в их регулировании.

Тема 5.Трудовые конфликты.

Содержание лекционного занятия. Понятие трудового конфликта. Классификация трудовых конфликтов. Причины возникновения трудовых конфликтов. Классификация конфликтов в организации: по характеристикам субъектов конфликта; межгрупповые конфликты; конфликты типа «личность – группа». По источникам конфликтности (конфликтогенам): а) структурные; б) инновационные; в) позиционные; г) ресурсные; д) динамические. По характеристикам типа функциональной системы: а) организационно-технологические конфликты; б) конфликты в социально – экономической системе организации; г) конфликты, связанные с функционированием неформальной организации; д) конфликты, связанные с функционирование социально – психологической системы отношений.

Источники конфликта в организации. Предметы конфликтов в организации.

Методы диагностики конфликтов в организации. Профилактика конфликта в организации.

Управление и разрешение организационных конфликтов: сущность и технологии.

Тема 6. Технологии управления и разрешения конфликтов.

Стадии управления конфликтом: прогнозирование, предупреждение (профилактика) или стимулирование, регулирование, разрешение.

Прогнозирование конфликта как этап выявления его возможных причин и потенциального развития. Причины и факторы межличностных и групповых конфликтов.

Предупреждение конфликта. Управление собственным поведением в конфликте как внутренний аспект конфликтного управления. Технологии эффективного поведения и общения (Д.Скотт).

Регулирование конфликта как форма ослабления остроты конфликта, ограничения и обеспечение его развития в сторону разрешения.

Проблема предупреждения и предотвращения конфликтов. Методы и способы профилактики конфликта. Роль информации в профилактике конфликта. Условия предупреждения конфликтов. Технологии предупреждения конфликтов.

Проблема принятия оптимального решения в конфликтной ситуации. Роль правовых и этических норм в профилактике и разрешении конфликтов.

Институт переговоров: виды, функции, динамика, правила проведения.
Переговорный процесс как форма регулирования конфликта. Типы переговоров с точки зрения вмешательства третьих лиц. Прямые переговоры (Дж.Портер): понятие, содержание, процедура. Управление переговорами. Факторы, определяющие возможность переговоров. Основные этапы переговорного процесса. Ошибки переговорного процесса. Стили ведения переговоров. Метод принципиальных переговоров Гарвардской школы.
Понятие медиации. Факторы выбора формы посредничества в конфликте. Контрактные (официальные) и спонтанные (неофициальные) медиаторы.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.12 «Управление конфликтами в трудовой сфере» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, тестирование, доклад/презентация/реферат, решение практико - ориентированных заданий, деловые игры и упражнения.
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседование, решение практико- ориентированных заданий

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экземен проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Лекция-дискуссия **по теме Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения**

1. Согласны ли Вы с утверждением, что без конфликтов существование и функционирование общества невозможно. Обоснуйте ответ.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Конфликтология как научная дисциплина.
2. Причины возникновения конфликтов в обществе.
3. Психологические теории конфликтов.

Практико - ориентированные задания

1. Проанализируйте один-два конфликта реальных международных и сформируйте причины, которые, по Вашему мнению, их спровоцировали.
2. Оцените роль конфликтов в своей жизни, жизни Вашей семьи, учебной группы, факультета, в России.
3. Назовите этапы, характеризующие становление конфликтологии как теории и практики.

Тестовые задания

1. Знания людей о конфликтах в древнейшее время излагались в основном:
а) в философии и сказках;
б) в мифологии и религии;
в) в народном творчестве.
2. Основные положения Конфуция о конфликтах изложены в его нравственных заповедях, наиболее известной из которых является «золотое правило поведения», гласящее:
а) никогда нельзя нарушать законы;
б) не выступай против общественной воли;
в) не делай другим того, чего не желаешь себе.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Причины возникновения конфликтов в обществе.
2. Основные признаки конфликтов.
3. Основные социологические парадигмы изучения конфликта.
4. Классификация конфликтов. Позитивные и негативные функции конфликтов.

Практико - ориентированные задания

Задание 1**.**Определение профиля стратегий поведения в конфликте (опросник К. Томаса) и изучение влияния конфликтности личности на возникновение конфликтных ситуаций.

1. Изучить стили поведения в конфликте.
2. Провести самотестирование, ответив на вопросы опросника по определению профиля стратегий поведения в конфликте.
3. Заполнить таблицы 1и 2, провести необходимые вычисления.
4. По полученным данным построить индивидуальный профиль стратегий поведения в конфликте.
5. Сделать выводы.

Задание 2. «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не изинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:
а) тип Б; б) тип В; в) тип А; г) тип Б и В; д) тип А и Б.
Вопросы и задания
1.Определите тип конфликта в следующей ситуации

Тестовые задания

1. Компромисс невозможен в конфликте …
а - интересов
б - ресурсов
в - ценностей
г - норм и правил поведения
2. Позитивные характеристики одной из основных функций конфликта – интеграции
а - придание взаимодействию сотрудников большей динамичности и мобильности
б- разрядка напряженности в межличностных и межгрупповых отношениях
в- согласование индивидуальных и коллективных интересов сотрудников
г- образование и консолидация формальных и неформальных групп
д- углубление и стабилизация общих интересов,
е - выявление нерешенных проблем и стимулирование служебной деятельности, обнаружение недостатков в условиях и охране труда

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Психологические аспекты возникновения и течения конфликта.

2. Интрапсихические конфликты и их интерпретация у З.Фрейда, К.Юнга, К.Хорни, Э.Фромма, Э.Эриксона.
3. Ролевые конфликты. Символический интеракционизм и гештальтпсихология.
4. Невротические конфликты в психологии К.Хорни. (Наши внутренние конфликты).
5.Конфликты детской души (по К.Г.Юнгу).

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Группа А. Ситуационная задача. В отделении социальной защиты после декретного отпуска вышла молодая сотрудница Л. Через месяц после начала работы её руководительница Р. стала задерживать её после окончания работы, просила выйти на «пару часов» в выходной день и др. Окружающие стали замечать, что Л. стала очень раздражительной и агрессивной.
Обсудите, какой вид внутриличностного конфликта здесь представлен.

Задание 2. Изучение ролевых позиций личности в межличностных отношениях по Э. Берну.
1.Изучить ролевые позиции личности .
2. Провести самотестирование по методике Трансактный анализ Э. Берна. «Родитель – Взрослый – Ребенок».

Тестовые задания

1. Внутриличностный конфликт - это:
а) глубокие эмоциональные переживания личностью своих неудач;
б) состояние тревоги, вызываемое предстоящей сложной ситуацией;
в) столкновение противоположно направленных мотивов личности;
г) столкновение противоположно направленных поведенческих характеристик личности;
д) внутренние колебания личности, стоящей перед выбором средств для достижения конкретной цели.
2. Кому из ученых принадлежит разработка учения о борьбе между эросом и танатосом, как природной основе внутриличностных конфликтов?
а) 3. Фрейду;
б) А. Адлеру;
в) К. Юнгу;
г) Э. Фромму;
д) К. Левину

Типовые оценочные материалы по теме 4.

***Лекция-дискуссия* по теме Межличностные конфликты**

1.Какие причины могут инициировать конфликтогенное поведение преподавателя?
2.Почему оценочная деятельность преподавателя (оценка учебно-познавательной деятельности учащихся) часто является объектом конфликтов со студентами?
3.Каковы основные причины возникновения педагогических конфликтов?
4.Почему преподаватели чаще всего не склонны идти на компромисс с учащимися?
5.Считаете ли Вы конфликтогенным фактором неумение преподавателя выслушать студента? Аргументируйте свою точку зрения.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Классификация межличностных конфликтов. Взаимосвязь межличностных конфликтов с внутриличностными и групповыми.
2.Социальное согласие к концепции Э. Фромма.
3. Проблема меньшинств и межгрупповые конфликты (по К.Левину).

Практико - ориентированные задания

Задание 1..Изучение межличностных отношений и их влияние на конфликтность личности.Провести самотестирование, ответив на вопросы опросника (тест Т. Лири).
Построить диаграмму «Личностный профиль» по результатам самооценки.Провести тестирование Вашей личности другим человеком (друг, родственник). Провести сравнительный анализ полученных профилей личности и сделать выводы по

корректировке отношений к людям в процессе взаимодействия. Качественный анализ полученных данных проводится путем сравнения диаграмм, демонстрирующих различие между представлениями разных людей.

Тестовые задания

1. Семейный конфликт - это:
а) конфликт между супругами;
б) конфликт между родителями и детьми;
в) конфликт родственников;
г) конфликт между различными семьями;
д) конфликт между любыми членами семьи.
2. К причинам семейных конфликтов относятся:
а) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
б) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; девальвация моральных ценностей;
в) изменение положения женщины в обществе, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; сексуальная дисгармония партнеров в браке;
г) ограничение свободы активности, действия; отклоняющееся поведение одного из членов семьи; авторитарный, жесткий тип семейных отношений; изменение положения женщины в обществе;

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Особенности конфликтов в организациях и трудовых коллективах.
2. Социальное неравенство как источник социальных конфликтов в обществе
3. Проблема и характер трудовых конфликтов в современной России.
4. Пути урегулирования трудового конфликта.
5. Забастовка как форма социального конфликта. Основные типы забастовок.

Практико - ориентированные задания

Задание 1.Цель: изучение стиля руководства и его влияния на успешность руководителя.
Вопросы и задания:
1. Провести самотестирование, ответив на вопросы тестов:
1. Методика диагностики стиля руководства А.Л. Журавлева.
2. Методика Самооценка стиля управления А.А. Урбановича.
3. Построить диаграмму «Личностный профиль» по результатам самооценки.
5. Подготовить отчет.
Задание 2. Проанализируйте приведенный ниже конфликт:
Пять дней рабочие шахты «Кузнецкая» удерживали в заложниках директора и еще 11 инженеров. Рабочие требовали не только выплаты долга по зарплате, который за три года достиг астрономической цифры в два триллиона (еще неденоминированных) рублей, но и ареста директора за коррупцию и злоупотребление. Директор вместе с инженерами был блокирован в рабочем кабинете во время совещания. В приемной было установлено круглосуточное дежурство, а здание немедленно окружила милиция. На шахту немедленно прибыл заместитель прокурора области. По его словам, шахтеры согласились с тем, что акция противозаконна, но отпускать заложников отказались.
К переговорам подключилась администрация области. От них поступило предложение о постепенном погашении долга с последующим закрытием некогда одной из лучших шахт Кузбасса. Это предложение шахтеры тоже отвергли. Возникла абсолютно тупиковая ситуация. И тут, вдруг, вспомнили, что против директора «Кузнецкой» еще в марте 1997

года возбудили уголовное дело по ст. 216 УК (нарушение правил техники безопасности при ведении горных работ, повлекшие гибель людей). Следствие установило, что директор шахты отправил на разведку горящего угольного пласта несколько специалистов «Кузнецкой». При вскрытии перемычки трое погибли, двое получили тяжелые ожоги. Люди шли на страшный риск за крупное вознаграждение в долларах. Дело в том, что после приватизации шахты фирмами из Австрии и Лихтенштейна (60% всех акций) доллары у руководства водились…

Материала дела срочно передали в суд г. Белово, и в тот же день исполняющий обязанности председателя горсуда вынес решение об аресте директора. На следующий день на шахту прибыл ОМОН из Белово, которому рабочие передали руководителя. Как они и требовали, наручники на него одели прямо в рабочем кабинете.

Можно ли считать, что арест директора шахты разрешил данный конфликт? Аргументируйте свой ответ. Типологизируйте данный конфликт.

Какой вид и этап забастовки здесь представлен?

Как, по вашему мнению, события могут развиваться дальше.

Какие действия необходимо предпринять, что бы рационализировать и институционализировать данный конфликт?

Тестовые задания

1. Конфликт в организации - это:

а) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации;

б) конфликты между субъектами социального взаимодействия, возникающие внутри организации и за ее пределами;

в) конфликты между руководством организации и её сотрудниками;

г) конфликты между различными структурными элементами организации;

д) конфликты по поводу организационной структуры коллектива..

2. Инновационные конфликты в организации - это:

а) конфликты между структурными подразделениями;

б) конфликты, связанные с изменением организационной структуры;

в) конфликты, возникающие на основе вопроса о значимости тех или иных субъектов социального взаимодействия внутри организации;

г) конфликты, в основе которых лежат причины, отражающие становление и этапы развития коллективов внутри организации;

д) конфликты, возникающие на основе нарушения принципа справедливости или целесообразности в распределении ограниченных ресурсов.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

***Лекция-дискуссия* по теме Технологии управления и разрешения конфликтов.**

1. Какие теоретические предпосылки лежат в основе подхода к урегулированию конфликтов мирным путем?
2. В каких случаях стороны выбирают путь мирного разрешения конфликта?
3. Какие типы соглашений возможны при урегулировании конфликтов?
4. Что такое взаимное восприятие сторон в конфликте и на чем оно основывается?
5. Что такое управление конфликтом и какова его суть?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Что следует понимать под урегулированием конфликта?

2.Что следует понимать под разрешением и завершением конфликта?

3.В чем состоят преимущества стремления к сотрудничеству в урегулировании конфликтов? Какую позицию может занимать третий участник конфликтного взаимодействия?

4.Если привлечь к разрешению конфликта третью сторону, какие возникают новые способы разрешения конфликта?

5.Охарактеризуйте техники активного слушания.
6.Каковы условия применения и техника жесткого переговорного стиля?
7.Назовите и охарактеризуйте основные тактики ведения переговоров в жестком стиле.
8.Каковы условия применения и техника мягкого переговорного стиля?
9.Каковы условия применения и техника сотруднического переговорного стиля?
10юКаковы основные предпосылки разумной организации переговоров?

Темы докладов - презентаций

1.«Цветные революции» как способ разрешения международных конфликтов
2.Война как способ разрешения конфликтов.
3.Информационная война.
4.Гибридные войны.
5.Экономические войны.
6.Психологическая война.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Объясните смысл понятий «урегулирование конфликтов», «разрешение конфликтов», «управление конфликтами», «предупреждение конфликтов» и различия между ними.

2. Перечислите и охарактеризуйте международные правовые документы, дающие официальным и неправительственным организациям возможность влиять на развитие конфликтов.

3. Сравните между собой понятия «друг», «враг», «противник», «оппонент» и выясните, как они влияют на динамику конфликта.

4. Назовите основные тактические приемы, которые применяют при урегулировании международных конфликтов.

5. Приведите примеры позитивного опыта разрешения международных конфликтов и назовите технологии, которые при этом применялись.

6. Охарактеризуйте концепцию «конца Истории», предложенную в начале 90-х гг. Ф.Фукуямой. оцените место и перспективы конфликтов в ней.

7. Можно ли концепцию пост-биполярного миропорядка Г.Киссинджера назвать «глобальным балансом сил»? Обоснуйте ответ. Какую роль в ней играют конфликты?

8. Как вы думаете, тезис З.Бжезински о «глобальном доминировании» США предполагает конфликтное или «консенсусное» основание для его модели миропорядка? Поясните точку зрения автора и выскажите свое мнение.

9. Можно ли утверждать, что, при всех различиях между западными концепциями миропорядка, радикальные исламские проекты представляют собой глобальную альтернативу им? Поясните ответ

Задание 2**.** Изучение технологии медиации.

Вопросы и задания:

1. Понятие посредничества (медиации).
2.Функции посредника.
3.Условия проведения медиации.
4.Стадии медиации.
5.Роль письменного договора в разрешении конфликта.

Задание 2. «Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов»

Деловая игра. «Переговоры».

Цель: формирование у студентов практических навыков ведения переговорного процесса.

Ролевая игра *"Активный и пассивный конфликтующие"*

Цель: проиграть внутриличностные конфликты, которые не осознаются или которые вас длительно беспокоят. Игра используется для осознания поведения и возможного его изменения.

Условие: участники выбирают нежелательное личное поведение или группа помогает каждому выбрать поведение, которое им самим не осознается, но очевидно для других.

Возникает тенденция извиняться, избегать смотреть в глаза, быть нетерпеливым и безапелляционным.
Если член группы не осознает идентифицированного поведения, он должен преувеличить его в диалоге.
Рисуется уже известный треугольник ролей. Необходимо разбиться на тройки и разыграть в жизненной ситуации тирана, жертву и посредника:

Ситуация "Анонимный конфликт"

Каждый участник группы записывает на карточку актуальный конфликт личности. Это позволяет провести анонимный вариант решения ситуации.

Записав на карточку содержание своей конфликтной ситуации, участник не подписывая ее, сдает тренингеру. Затем собираются все участники, каждый берет не свою карточку и пытается разрешить чужую ситуацию.

Эффект задания заключается именно в наблюдении со стороны за анализом возможных ошибок и поиском оптимальных решений своей проблемы кем-то другим.

Тестовые задания

1. Управление конфликтами - это:
а) целенаправленное воздействие на процесс его динамики;
б) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс его динамики в интересах развития или разрушения той социальной системы, к которой имеет отношение данный конфликт;
в) целенаправленное воздействие на конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
г) целенаправленное, обусловленное объективными законами воздействия на процесс формирования адекватного образа конфликтной ситуации у конфликтующих в интересах снижения уровня напряженности между ними;
д) целенаправленное воздействие на мотивы конфликтующих.
2. Содержание управления конфликтами включает:
а) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), регулирование, разрешение,
б) прогнозирование, предупреждение (стимулирование), разрешение;
в) прогнозирование, регулирование, разрешение;
г) прогнозирование, анализ, предупреждение, разрешение;
д) анализ конфликтной ситуации, прогнозирование, предупреждение, разрешение.
3 . Переговоры проходят через различные фазы:
а) подготовительную;
б) первоначального выбора позиции;
в) финальную.
Какая фаза переговоров не названа? _____.
4.Наличие опыта выступает одним из существенных компонентов эффективности переговоров. Опытные участники переговоров больше времени отдают:
а) поиску альтернатив;
б) диагностике;
в) тактикам;
г) поиску цели.

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный ответ.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости студентов

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС- 3.2.	способность применять методы управления межличностными, групповыми и организационными отношениями на основе современных технологий управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций.

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-3.2 способность применять методы управления межличностными, групповыми и организационными отношениями на основе современных технологий управления персоналом для разрешения конфликтных ситуаций	Использование понимания природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде Применение методов диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Применяет понимание природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций в том числе в межкультурной среде Осуществляет профилактику, диагностику, разрешение конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.	Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1.Основания типологии конфликтов.
2. Понятие конфликта и его виды. Основные фазы конфликта. Ресурсы конфликта и его пределы.
3.Основные методы исследования конфликт.
4.Специфика применения основных способов сбора информации в конфликтологии.
5. Принципы посредничества в разрешении конфликтов.
6. Этнические, расовые и религиозные конфликты.
7. Объективное и субъективное в конфликте. Технологии разрешения внутриличностных конфликтов.
8.Понятие и специфика межличностных конфликтов. Классификация межличностных конфликтов. Классификация межличностных конфликтов.
9. Управление межличностными и групповыми конфликтами.
10.Конфликты в организациях: источники, профилактика, управление и разрешение. Роль руководителя в разрешении конфликтов.
12.Технологии разрешения конфликтов.
13.Профилактика конфликтов.
14.Урегулирование конфликтов.
15.Роль общественных организаций в разрешении международных конфликтов.
16. Переговоры в конфликтных ситуациях. Стили ведения переговоров. Тактика переговорного процесса.

Типовые практико - ориентированные задания

Задание 1**.**Определение профиля стратегий поведения в конфликте (опросник К. Томаса) и изучение влияния конфликтности личности на возникновение конфликтных ситуаций.

Вопросы и задания:

1. Изучить стили поведения в конфликте.
2. Провести самотестирование, ответив на вопросы опросника по определению профиля стратегий поведения в конфликте.
3. Заполнить таблицы 1и 2, провести необходимые вычисления.
4. По полученным данным построить индивидуальный профиль стратегий поведения в конфликте.
5. Сделать выводы.

Задание 2. «В общественном транспорте один пассажир нечаянно толкнул другого, не извинившись за причиненное неудобство. Второй пассажир в ответ на толчок нагрубил первому пассажиру... В конечном итоге между ними возникла драка...»:

а) тип Б; б) тип В; в) тип А; г) тип Б и В; д) тип А и Б.

Определите тип конфликта в следующей ситуации

Задание 3. Группа А. Ситуационная задача. В отделении социальной защиты после декретного отпуска вышла молодая сотрудница Л. Через месяц после начала работы её руководительница Р. стала задерживать её после окончания работы, просила выйти на «пару часов» в выходной день и др. Окружающие стали замечать, что Л. стала очень раздражительной и агрессивной.

Обсудите, какой вид внутриличностного конфликта здесь представлен.

Задание 4. Проанализируйте приведенный ниже конфликт:

Пять дней рабочие шахты «Кузнецкая» удерживали в заложниках директора и еще 11 инженеров. Рабочие требовали не только выплаты долга по зарплате, который за три года достиг астрономической цифры в два триллиона (еще неденоминированных) рублей, но и ареста директора за коррупцию и злоупотребление. Директор вместе с инженерами был блокирован в рабочем кабинете во время совещания. В приемной было установлено круглосуточное дежурство, а здание немедленно окружила милиция. На шахту немедленно прибыл заместитель прокурора области. По его словам, шахтеры согласились с тем, что акция противозаконна, но отпускать заложников отказались.

К переговорам подключилась администрация области. От них поступило предложение о постепенном погашении долга с последующим закрытием некогда одной из лучших шахт Кузбасса. Это предложение шахтеры тоже отвергли. Возникла абсолютно тупиковая ситуация. И тут, вдруг, вспомнили, что против директора «Кузнецкой» еще в марте 1997 года возбудили уголовное дело по ст. 216 УК (нарушение правил техники безопасности при ведении горных работ, повлекшие гибель людей). Следствие установило, что директор шахты отправил на разведку горящего угольного пласта несколько специалистов «Кузнецкой». При вскрытии перемычки трое погибли, двое получили тяжелые ожоги. Люди шли на страшный риск за крупное вознаграждение в долларах. Дело в том, что после приватизации шахты фирмами из Австрии и Лихтенштейна (60% всех акций) доллары у руководства водились…

Материала дела срочно передали в суд г. Белово, и в тот же день исполняющий обязанности председателя горсуда вынес решение об аресте директора. На следующий день на шахту прибыл ОМОН из Белово, которому рабочие передали руководителя. Как они и требовали, наручники на него одели прямо в рабочем кабинете.

1.Можно ли считать, что арест директора шахты разрешил данный конфликт? Аргументируйте свой ответ. Типологизируйте данный конфликт.

2. Какой вид и этап забастовки здесь представлен?

3. Как, по вашему мнению, события могут развиваться дальше.

4. Какие действия необходимо предпринять, что бы рационализировать и институционализировать данный конфликт?

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Наименование тем (разделов)	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Оценка (баллы)
Конфликтология: предмет и задачи, история возникновения. Структура конфликта, функции, модели поведения личности в конфликте. Внутриличностные конфликты: понятие, формы проявления и способы разрешения. Межличностные и групповые конфликты: особенности, классификация и меры предупреждения. Трудовые конфликты. Технологии управления конфликтами	Использование понимания природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде Применение методов диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций	Студент использует а полном объеме понимание природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде, применяет методы диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций, реализует способность осуществлять профилактику, диагностику, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	**зачтено**
		Студент не в полном объеме использует знания природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде, применяет методы диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций, реализует способность осуществлять профилактику, диагностику, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции.	**зачтено**

		Студент с ошибками использует знания природы, специфики развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде, применяет методы диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций. реализует способность осуществлять профилактику, диагностику, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	**зачтено**
		Студент не понимает природу, специфику развития и разрешения конфликта в условиях межличностных, групповых и организационных коммуникаций, в том числе в межкультурной среде, не применяет методы диагностики, профилактики, разрешения конфликтов в профессиональной деятельности, включая проектирование межличностных, групповых и организационных коммуникаций, не осуществляет профилактику, диагностику, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. Компетенция не сформирована.	**Не зачтено**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Управление конфликтами в трудовой сфере» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды

контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета..

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по

согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Управление конфликтами в трудовой сфере» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка– докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Когда возникла конфликтология как относительно самостоятельная теория?
2. Какое название получила конфликтология как относительно самостоятельное направление в социологии и в психологии?
3. Когда складывается конфликтологическая практика и с какими событиями в психологии это связано?
4. Дайте определение предмета конфликтологии.
5. Перечислите основные этапы эволюции конфликтологических взглядов в истории философии.
6. Назовите социально-исторические и теоретические предпосылки возникновения конфликтологии.
7. Перечислите методы конфликтологии.
8. Перечислите основные принципы исследования конфликтов.
9. Назовите ученых, с именами которых связано становление конфликтологии как относительно самостоятельной дисциплины.
10. Когда и где впервые были созданы конфликтологические центры? Когда и где появился первый центр по разрешению конфликтов в России «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
11. Дайте определение конфликта.
12. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
13. Чем характеризуется противоборство субъектов социального взаимодействия?
14. Изобразите графически структуру конфликта.
15. Дайте определения основных структурных элементов конфликта:
16. Приведите классификацию конфликтов.
17. Дайте определение причин конфликта.
18. Приведите классификацию причин конфликта.
19. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
20. Перечислите типы конфликтных ситуаций.
21. Что такое конфликтогены?
22. В чем суть закона эскалации конфликтогенов (первая формула конфликтов)?
23. Сформулируйте правила бесконфликтного взаимодействия, вытекающие из закона эскалации конфликтогенов.
24. Назовите основные типы конфликтогенов и формы их проявления.
25. Сформулируйте правила возникновения и способы разрешения конфликтов по второй формуле.
26. Сформулируйте правила возникновения и способы разрешения конфликтов по третьей формуле.
27. Что такое трансакция? Основные виды трансакций и их поведенческие характеристики.
28. Перечислите поведенческие характеристики Родителя.
29. Перечислите поведенческие характеристики Взрослого.
30. Перечислите поведенческие характеристики Ребенка.
31. Приведите определение понятия «управление конфликтом».
32. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом?

33. Объясните понятия: «прогнозирование конфликта» и «предупреждение конфликта».
34. Что следует понимать под регулированием конфликта?
35. Перечислите этапы регулирования конфликта.
36. Перечислите важнейшие технологии регулирования конфликта.
37. Что следует понимать под разрешением конфликта?
38. Перечислите предпосылки разрешения конфликта.
39. Перечислите принципы управления конфликтами.
40. Перечислите негативные факторы принятия конструктивных решений по конфликту.
41. Определите понятие конфликта в обществе.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Емельянов, С. М. Управление конфликтами в организации : учебник и практикум для вузов / С. М. Емельянов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 222 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16319-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530803

2. Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт,

2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519883

3. Черкасская, Г. В. Управление конфликтами : учебник и практикум для вузов / Г. В. Черкасская, М. Л. Бадхен. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05153-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515041

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Анцупов А. Я., Шипилов А. И. Конфликтология. СПб: Питер, 2012. Электронная университетская библиотека Электронная университетская библиотека.URL: http://biblioclub.ru/

Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии – 2-е изд. доп. и перераб. СПб.: Питер, 2003.

Кибанов, А.Я. Конфликтология: учебник / А.Я.Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К.Захаров, В.Г. Коновалова. – 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2007.

Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012 Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.

Цой, Л.Н. Организационный конфликтменеджмент: учебное пособие / Л.Р.Цой. – М.: Книжный мир, 2007.

6.3. Нормативные правовые документы

О порядке разрешения коллективных трудовых споров/федеральный закон [Электронный ресурс]. Режим доступа:: http://base.garant.ru/.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности / федеральный закон [Электронный ресурс]. Режим доступа:: http://base.garant.ru/.

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

Гарант - http://base.garant.ru/.

Зеленков М.Ю. Социальная конфликтология.- М.: Юридический институт МИИТа, 2003. – 262 с. Электронная университетская библиотека. - URL: http://biblioclub.ru

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.13 Бюджетирование персонала

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Чугунова О.А.

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

кандидат экономических наук,

доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Пророкова Е.А.

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

Заведующий кафедрой

экономики и менеджмента, канд. экон. наук, доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 7
3. Содержание и структура 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 …… 31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 37
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 39

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.4.1	Способность к анализу бюджета по обеспечению персоналом, в том числе на сбор информации о потребностях организации в персонале, его поиск, привлечение, подбор и отбор, а также к подготовке предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.5.1	Способность к анализу бюджета на организацию и проведение оценки и аттестации персонала, а также подготовке предложений по формированию бюджета организацию и проведение оценки и аттестации персонала
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению,	ПКс-3.5.1	Способность оценить затраты на развитие и построение профессиональной карьер персонала, обучение, адаптации и стажировки персонала, а также разрабатывать предложения по формированию бюджета на проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов.

	адаптации и стажировке персонала		
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.5.1	Способность формировать бюджет фонда оплаты труда и подготавливать предложения по формированию бюджета на организации труда персонала.
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики; администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-5.5	Способен подготавливать предложения по формированию бюджета в части разработки и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Способность к анализу бюджета по обеспечению персоналом, в том числе на сбор информации о потребностях организации в персонале, его поиск, привлечение, подбор и отбор, а также к подготовке предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.	ПКс-1.4.1	*на уровне знаний:* Технологии и методы формирования бюджетов
		на уровне умений: Составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов
		на уровне навыков: Подготовка предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

Способность к анализу бюджета на организацию и проведение оценки и аттестации персонала, а также подготовке предложений по формированию бюджета организацию и проведение оценки и аттестации персонала	ПКс-2.5.1	*на уровне знаний:* Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
		на уровне умений: Составлять и контролировать статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
		на уровне навыков: Подготовка предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки персонала
Способность оценить затраты на развитие и построение профессиональной карьер персонала, обучение, адаптации и стажировки персонала, а также разрабатывать предложения по формированию бюджета на проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов.	ПКс-3.5.1	*на уровне знаний:* Технологии, методы формирования и контроля бюджетов. Порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала
		на уровне умений: Составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
		на уровне навыков: Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала. Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию адаптации и стажировки персонала
Способность формировать бюджет фонда оплаты труда и подготавливать предложения по формированию бюджета на организации труда	ПКс-4.5.1	*на уровне знаний:* Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
		на уровне умений: Составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала

персонала.		*на уровне навыков:* Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию труда персонала. Разработка системы оплаты труда персонала. Формирование планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат. Подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала
Способен подготавливать предложения по формированию бюджета в части разработки и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.	ПКс-5.5	*на уровне знаний:* Технологии и методы формирования и контроля бюджетов
		на уровне умений: Определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов Составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов
		на уровне навыков: Подготовка предложений по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 7 з.е. (252 часов - в академических часах / 189 час - в астрономических часах).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.13 «Бюджетирование персонала»** относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.13 «Бюджетирование персонала»** изучается - на 4 курсе, 7,8 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент. Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

Б1.В.01 Психология труда
Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом
Б1.В.05 Маркетинг персонала
Б.1.В.06 Документационное обеспечение управления персоналом
Б1.В.09 Аудит и контроллинг персонала
Б1.В.10 Экономика труда
Б1.В.11 Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Б1.В.16 Организация и оплата труда
Б1.В.ДВ.01.01 Этика делового общения
Б1.В.ДВ.01.02 Деловой этикет и протокол
Б2.В.02(П) Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (базовый уровень))

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: в 7 семестре – зачет, 8 семестре - курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины
Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	7 семестр							
1	Сущность и основы бюджетирования управления персонала	22	2		2		18	О, Д
2	Основы бюджетирования по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	28	4		4		20	О, Д, З
3	Основы бюджетирования оценки персонала	24	2		2		20	О, Д, З
4	Формирование бюджета на карьеру и обучение персонала	28	4		4		20	О, З, Т
	Консультация	2				2		
	Промежуточная аттестация	4				4		Зачет
	Всего	**108**	**12**		**12**	**6**	**78**	
	8 семестр							
5	Бюджетирование затрат на персонал (оплата труда)	45	4		6		35	О, Д, З
6	Учет рабочего времени (табельный учет)	43	4		4		35	О, Д, З
7	Бюджетирование системы управления персоналом	47	6		6		35	О, Д, З, Т
	Промежуточная аттестация	9				9		Курсовая работа
	Всего	**144**	**14**		**16**	**9**	**105**	
	ИТОГО:	**252**	**26**		**28**	**15**	**183**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	7 семестр							
1	Сущность и основы бюджетирования управления персонала	47	2		-		21	О, Д
2	Основы бюджетирования по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала				2		22	О, Д, З
3	Основы бюджетирования оценки персонала	50	2		2		22	О, Д, З
4	Формирование бюджета на карьеру и обучение персонала		2				22	О, З,
	Консультация	2				2		
	Промежуточная аттестация	9				9		Зачет
	Всего	**108**	**6**		**4**	**11**	**87**	
	8 семестр							
5	Бюджетирование затрат на персонал (оплата труда)	47	4		4		39	О, Д, З
6	Учет рабочего времени (табельный учет)	43	2		2		39	О, Д, З
7	Бюджетирование системы управления персоналом	43	2		2		39	О, Д, З
	Консультация	2				2		
	Промежуточная аттестация	9				9		Курсовая работа
	Всего	**144**	**8**		**8**	**11**	**117**	
	ИТОГО:	**252**	**14**		**12**	**22**	**204**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение, презентация (Д), задание в рамках темы, решение практико-ориентированных задач (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Сущность и основы бюджетирования управления персонала

Бюджет. Бюджетирование. Горизонт планирования. Шаг планирования. Уровни планирования. Стадии бюджетирования: составление проекта бюджета, рассмотрение и утверждение его полномочным лицом, исполнение бюджета, контроль, составление отчёта об исполнении бюджета и его анализ

Тема 2. Основы бюджетирования по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Определение статей расходов на персонал. Распределение ответственности за расходы на персонал. Разработка форматов кадрового планирования. Сбор информации от руководителей служб по конкретным направлениям работы.

Сведение всей информации в единый целостный документ. Бюджетирование затрат на поиск и подбор персонала.

Регламентирование процессов поиска и подбора персонала. Определение потребности в персонале. Определение статей расходов на поиск и подбор персонала. Хедхантинг. Услуги посредников. Затраты на формирование положительного имиджа компании-работодателя. затраты на организацию отборочных и конкурсных мероприятий**.**

Тема 3. Основы бюджетирования оценки персонала

Регламентирование процессов оценки и аттестации персонала. Определение статей расходов на оценку и аттестацию персонала. Расходы на внешних и внутренних экспертов. Анализ рабочей нагрузки сотрудников, бизнес-процессов, коммуникационных потоков с целью оптимизации затрат на персонал.

Тема 4. Формирование бюджета на карьеру и обучение персонала

Регламентирование процессов обучения и карьерного продвижения сотрудников. Разработка критериев оценки перспективности сотрудников и подразделений. Анализ рисков инвестиций в развитие персонала. Расчет затрат на организацию обучения, стажировок, тренингов.

Тема 5. Бюджетирование затрат на персонал (оплата труда)

Суть отклонения и причины его возникновения. Отклонения в бюджете фонда оплаты труда. Отклонения в бюджете на поиск и подбор персонала. Отклонения в бюджете на адаптацию персонала. Отклонения в бюджете на оценку и аттестацию персонала. Отклонения в бюджете на развитие персонала.

Тема 6. Учет рабочего времени (табельный учет)

Цель, задачи и виды учета рабочего времени в организации. Понятие, содержание и виды режимов рабочего времени. Фонд рабочего времени и показатели его использования. Табель учета рабочего времени как инструмент соблюдения, установленного режима рабочего времени. Организация табельного учета.

Тема 7. Бюджетирование системы управления персоналом

Центры финансовой ответственности. Финансовая структура предприятия, центры финансовой ответственности (ЦФО). Классификация ЦФО. Полномочия и ответственность руководителей ЦФО. Места возникновения затрат. Центры затрат. Взаимосвязь затрат и доходов в центрах прибыли. Центры инвестиций и формирование активов предприятия.

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 «Бюджетирование персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических и лабораторных занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы / выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование;
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос, доклады / рефераты, выполнение задания в рамках темы / практико-ориентированных заданий, тестирование;

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме. Методы (средства) проведения зачета: каждый билет включает 2 задания: вопросы теоретические в виде тестирования и практико-ориентированное задание.

Курсовая работа выполняется в письменном виде по требованиям установленным к работам данного типа.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Вопросы для обсуждения:

Тема. Затраты на персонал организации: системный подход

1. Обсуждение формирования затрат на персонал, их анализ и планирование.
2. Анализ законодательных документов, регламентирующих расчет бюджетов на персонал.
3. Обсуждение видов бюджетов на персонал.
4. Оценка бюджета на содержание служб управления персоналом.
5. Организация процесса бюджетирования
6. Государственное регулирование затрат на рабочую силу

Самостоятельная работа. Работа с литературой.

Семинарское занятие 2.

Тема. Организация бюджетирования затрат на предприятии

1. Бюджетирование затрат работодателей на персонал.
2. Определение задач бюджетирования.
3. Учет налогов при бюджетировании затрат.
4. Учет общеэкономических законов при оценке затрат на персонал.
5. Оптимизация затрат на персонал.

Самостоятельная работа. Работа с литературой.

Семинарское занятие 3

Тема. Бюджетирование затрат на персонал по комплексных функциям управления персоналом

Вопросы для обсуждения:

1. Бюджетирование на стадии определения качественной и количественной потребности в персонале.
2. Оценка затрат на найме персонала
3. Сводная ведомость высвобождения персонала
4. Затраты на улучшение и охрану труда.
5. Затраты на аттестацию рабочих мест.
6. Бюджетирование затрат на оценку и развитие персонала

Самостоятельная работа: работа с литературой, выполнение индивидуальных заданий.

Выполнить аналитические задачи:

1. Рассчитать бюджет на содержание служб управления персоналом
2. Рассчитать затраты на обеспечение безопасности труда
3. Определение расходов организации на проведение аттестации рабочих мест
4. Оптимизация затрат на персонал
5. Раскройте основные задачи деятельности и обязанности экономиста по труду на предприятии (организации).
6. Раскройте основные задачи деятельности и обязанности нормировщика на предприятии
7. Дайте сравнительную характеристику различным источникам финансовой информации о функциях по управлению персоналом.
8. Покажите значение бюджета организации для информационного обеспечения бюджетирования затрат на управление персоналом .
9. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации,

потребных для расчета бюджетов по функции найма персонала

10. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции высвобождение персонала

11. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции адаптация персонала

12. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции оплата труда персонала

13. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции охрана труда персонала

14. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции социальная работа с персоналом организации

15. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции развитие корпоративной культуры организации

16. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции аттестация персонала

17. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции модернизация рабочих мест персонала

18. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции планирование карьеры персонала

19. Приведите перечень нормативных и статистических документов организации, потребных для расчета бюджетов по функции обучение персонала

20. Сформулируйте наиболее важные, по вашему мнению, причины, влияющие на статьи расхода на персонал

21. Дайте сравнительную характеристику различным источникам финансирования функций по управлению персоналом.

22. Охарактеризуйте сферы применения различных форм заемных средств для управления персоналом

23. Перечислите наиболее затратные статьи на персонал организации

24. Изучите возможные формы бюджетирования затрат на персонал и обоснуйте наиболее приемлемую для вашей организации.

25. Обоснуйте необходимость использования для вашей организации того или иного составляемого бюджета по функциям управления персоналом

26. Оцените уровень производительности труда по различным категориям персонала

27. Рассчитайте затраты, связанные с ростом производительности труда в организации

28. Рассмотрите и обоснуйте направления оптимизации затрат на персонал.

29. Рассчитайте затраты на лизинг персонала

30. Рассчитайте затраты на подбор временного персонала

31. Рассчитайте затраты на выведение персонала за штат персонала

32. Рассчитайте затраты на использование внешних услуг персонала

33. Рассчитайте затраты на телеработу

Темы докладов, сообщений

1. Обсуждение формирования затрат на персонал, их анализ и планирование.
2. Анализ законодательных документов, регламентирующих расчет бюджетов на персонал
3. Обсуждение видов бюджетов на персонал.
4. Организация процесса бюджетирования
5. Государственное регулирование затрат на рабочую силу
6. Бюджетирование затрат работодателей на персонал.
7. Определение задач бюджетирования.
8. Учет налогов при бюджетировании затрат.

9. Учет общеэкономических законов при оценке затрат на персонал.
10. Разбор конкретной ситуации по бюджетированию
11. Бюджетирование на стадии определения качественной и количественной потребности в персонале.
12. Оценка затрат на найме персонала
13. Сводная ведомость высвобождения персонала
14. Затраты на аттестацию рабочих мест.
15. Бюджетирование затрат на оценку и развитие персонала.
16. Определить наличие на рынке труда специалистов
17. Определить стоимость привлечения персонала
18. Определить задачи бюджетирования
19. Рассчитать затраты на персонал по функциям (функции задаются преподавателем)
20. Провести анализ затрат на персонал организации
21. Определить ограничивающие факторы на затраты на персонал
22. Проанализировать законодательную базу по трудовым вопросам
23. Определить направления оптимизации затрат на персонал
24. Определить стоимость высвобождения персонала
25. Определить стоимость найма персонала

Тесты по дисциплине

1. **Целью внедрения системы бюджетирования является:**

а) возможность оценки инвестиционной привлекательности отдельных сфер хозяйственной деятельности;
б) повышение эффективности деятельности предприятия;
в) повышение финансовой обоснованности принимаемых менеджерами решений на всех уровнях управления;
г) укрепление финансовой дисциплины персонала компании.

2. **В результате внедрения системы бюджетирования эффективность дея-тельности предприятия повышается за счет:**

а) сбалансированности финансовых потоков;
б) теоретического подхода к планированию со стороны плановиков;
в) мнения об отсутствии влияния планирования на результаты деятельности; г) изменения управленческого менталитета и повышения финансовой куль-туры менеджеров.

3. **Закрепление бюджетов за подразделениями переносит значительную часть ответственности за уровень заработной платы работников…**

а) с руководителей низшего уровня на руководителей среднего звена;
б) с руководителей этих подразделений на директора предприятия;
в) с директора предприятия на руководителей этих подразделений.

4. **Концентрация управленческих функций в головной компании (вплоть до того, что все бюджеты дочерних компаний холдинга разрабатывают-ся головной компанией) характерна для:**

а) управленческих холдингов;
б) директивных корпораций;
в) инвестиционных корпораций;
г) индикативных корпораций.

5. **При внедрении бюджетирования в крупных компаниях методология системы бюджетного планирования должна быть сопоставимой с существующими в компании принципами …:**

а) материальной заинтересованности всего персонала предприятия;

б) эффективной реализации финансовой политики;
в) комплексного управления предприятием;
г) бухгалтерского учета и формами отчетности.

6. **Контроль за выполнением бюджетов заключается в:**
а) формировании графиков составления бюджетов;
б) анализе отклонений фактических значений бюджетных статей от запланированных;
в) мониторинге процесса бюджетирования;
г) корректировка планов в зависимости от уже достигнутых результатов

7. **Постоянно действующий орган, который занимается тщательной проверкой стратегических и финансовых планов, дает рекомендации, разрешает разногласия и оперативно вносит коррективы в деятельность корпорации – это:**
а) бюджетная комиссия;
б) бюджетный комитет;
в) центр финансовой ответственности;
г) бюджетная инспекция.

8. **Бюджет, описывающий в натуральных и финансовых показателях биз-нес-процесс или направление бизнеса – это:**
а) операционный бюджет;
б) финансовый бюджет;
в) сводный бюджет;
г) гибкий бюджет.

9. **Причинами медленного и сложного «приживания» бюджетирования в российских условиях являются:**

а) наследие прежней госплановской системы;
б) неадекватность бюджетирования требованиям рыночной экономики;
в) нечеткие или даже неверные целевые установки руководства предприятия;
г) высокая зависимость предприятий от государственного бюджета.

10. Вовлечение в процесс бюджетирования всего персонала позволяет:
а) построить эффективную систему мотивации, связанную с финансовыми планами компании;
б) определить, на какие финансовые показатели ориентируется руководство предприятия;
в) оценить результаты деятельности по каждому направлению деятельности;
г) усилить контроль за исполнением бюджета.

11. Бюджетирование тесно связано с финансовой структурой компании, которая строится на основе:
а) децентрализации управления;
б) организационной структуры предприятия;
в) делегирования полномочий.

12. Отношение суммарных потерь времени из-за болезни, простоев и неявок к общей численности персонала – это:
а) качество продукции;
б) производительность труда;
в) потери рабочего времени на 1 работника;
г) фонд оплаты труда;

д) средняя заработная плата 1 работника.

13. Общий фонд основной и дополнительной заработной платы, включаемый в себестоимость продукции – это:

а) качество продукции;
б) производительность труда;
в) потери рабочего времени на 1 работника;
г) фонд оплаты труда;
д) средняя заработная плата 1 работника.

14. Отношение числа уволенных работников к общей численности персонала – это:

а) текучесть персонала;
б) уровень трудовой дисциплины;
в) надежность работы персонала;
г) равномерность загрузки персонала

15. Отношение числа случаев нарушения трудовой и исполнительской дисциплины к общей численности персонала – это:

а) текучесть персонала;
б) уровень трудовой дисциплины;
в) надежность работы персонала;
г) равномерность загрузки персонала.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые

научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, Зачету.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование	ПКс-1.4.1	Способность к анализу бюджета по обеспечению персоналом, в том числе на сбор информации о потребностях организации в персонале, его поиск, привлечение, подбор и отбор, а также к подготовке предложений

	процессов и документооборота обеспечения персоналом		по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.
ПКс-2	способность осуществлять организацию и проведение оценки и аттестации персонала; администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала	ПКс-2.5.1	Способность к анализу бюджета на организацию и проведение оценки и аттестации персонала, а также подготовке предложений по формированию бюджета организацию и проведение оценки и аттестации персонала
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.5.1	Способность оценить затраты на развитие и построение профессиональной карьер персонала, обучение, адаптации и стажировки персонала, а также разрабатывать предложения по формированию бюджета на проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов.
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.5.1	Способность формировать бюджет фонда оплаты труда и подготавливать предложения по формированию бюджета на организации труда персонала.
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной	ПКс-5.5	Способен подготавливать предложения по формированию бюджета в части разработки и

	социальной политики; администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики		реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс-1	Демонстрирует способность к анализу бюджета по обеспечению персоналом, в том числе на сбор информации о потребностях организации в персонале, его поиск, привлечение, подбор и отбор, а также к подготовке предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.	В полном объеме самостоятельно подготавливает предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-2	Демонстрирует способность к анализу бюджета на организацию и проведение оценки и аттестации персонала, а также подготовке предложений по *формированию бюджета* организацию и проведение оценки и аттестации персонала	В полном объеме самостоятельно осуществляет разработку предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала, включая оценку затрат.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
ПКс-3	Способность оценить затраты на развитие и построение профессиональной карьер персонала, обучение, адаптации и стажировки персонала, а также разрабатывать предложения по формированию бюджета на проведение	В полном объеме самостоятельно оценивает затраты на развитие персонала и построение профессиональной карьеры и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

	мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы *формирования и контроля бюджетов.*	проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов. В полном объеме самостоятельно оценивает затраты по организации обучения, адаптации и стажировки персонала и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов.	
ПКс-4	Демонстрирует способность формировать *бюджет фонда оплаты труда* и подготавливать предложения по формированию *бюджета на организации труда персонала.*	В полном объеме самостоятельно формирует плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Курсовая работа
ПКс-5	Демонстрирует способность подготавливать предложения по формированию *бюджета* в части разработки и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.	В полном объеме самостоятельно подготавливает предложения по формированию бюджета осуществляет в части обеспечения и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Курсовая работа

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Общее понятие аудита и контроллинга персонала, его значение, цель и задачи.
2. Роль контроллинга в системе управления организацией.
3. Управленческий учет как основа контроллинга персонала. Информационная база контроллинга и аудита персонала
4. Контроллинг персонала: сущность, задачи, функции, виды и основные этапы. Субъекты и объекты аудита и контроллинга персонала.
5. Классификация видов контроллинга персонала. Три уровня развития контроллинга системы контроллинга. Стратегический и оперативный контроллинг.
6. Опережающий контроллинг и обратная связь в управлении персоналом.
7. Аудит персонала как функция контроллинга в системе управления персоналом.
8. Понятие, цель и задачи аудита персонала. Связь и различия с понятиями: анализ, консультирование, аудиторская деятельность, ревизия, контроль.
9. Классификация видов аудита.
10. Направления аудита персонала и их содержание.
11. Этапы проведения аудита персонала, их содержание.
12. Стратегический, линейный, функциональный уровни проведения аудита.
13. Комплексный, ситуационный, оперативный аудит персонала: содержание, основные направления анализа.
14. Применяемые методы анализа и инструментарий проведения аудита персонала.
15. Аудиторское заключение, его структура и адресность.
16. Бюджетирование: содержание, цель и задачи, применение в системе управления персоналом.
17. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала.
18. Существующие подходы к бюджетированию затрат на персонал.
19. Связь планирования и бюджетирования в системе управления персоналом.
20. Структура бюджета на персонал.
21. Затраты на персонал – важнейший трудовой показатель. Понятие, структура, классификация.
22. Постоянные и переменные, прямые и косвенные затраты, группы затрат по степени их регулирования. Центры ответственности.
23. Структура затрат на персонал, основные показатели, используемые в аудите затрат на персонал.

Типовые практико-ориентированные задания

Задание 1.

На основе имеющихся исходных данных необходимо рассчитать численность административно-управленческого персонала. Исходные данные представлены в таблице.

Таблица 2

Данные для расчета численности административно-управленческого персонала

Организационно-управленческие виды работ	**Количество действий по выполнению вида работ**	**Время, необходи мое для выполнения действия, ч**
Расчет денежной наличности	500	1
Учёт доходов-расходов предприятия	3000	0,5

Расчет сводного финансового баланса	300	3

Годовой фонд времени одного сотрудника (согласно контракту) – 1920 ч;
Коэффициент, учитывающий затраты времени на дополнительные работы, - 1,3;
Коэффициент, учитывающий затраты времени на отдых сотрудников, - 1,12;
Коэффициент пересчета явочной численности в списочную – 1,1.

Задача 2.

В 2018 году штатная численность ООО «Нибелунг» составляла 10 человек. Все ставки были заняты. Общая сумма окладов составляла 500 000 руб. в месяц.

В 2019 году в связи с расширением сферы деятельности предполагается увеличить количество работников до 15 человек. При этом открывается пять ставок с окладом по 30 000 руб. каждая. Необходимо определить коэффициент планового увеличения фонда зарплаты по штатному расписанию.

Задача 3.

Для изготовления деталей для станков установлены ставки оплаты труда рабочих, руб. / ч: столяр - 120; токарь - 130; электрик - 150

Для изготовления деталей применяются нормы расходования трудовых ресурсов:

Наименование	Столярные работы, ч/шт.	Токарные работы, ч/шт.	Электрические работы, ч/шт.
Деталь 1	0,5	0,25	0,25
Деталь 2	0,25	-	0,5
Деталь 3	1	0,5	0,5

Объемы производства деталей в 1-м квартале, шт.:

Наименование	Январь	Февраль	Март
Деталь 1	200	120	120
Деталь 2	150	130	160
Деталь 3	80	50	100

Составить бюджет прямых затрат труда на 1-й квартал.

Задача 4.

В проектном бюро запланированы следующие проекты:

Проект	Объем работ, ч			
	1-й квартал	2-й квартал	3-й квартал	4-й квартал
1	300	120	50	-
2	150	240	160	30

3	80	150	90	10

По плану 50% работ должен выполнять инженер второй категории, 30% - инженер высшей категории, 20% - техник.

По факту распределение работ оказалось следующим: 40% - инженер второй категории; 30% - инженер высшей категории; 30% -. техник.

Ставки оплаты труда, руб. / ч:

- техник- 120; инженер второй категории - 140; инженер высшей категории - 170.

Исполнение проектов происходило по факту следующим образом:

Проект	Объем		работ, ч	
	1-й квартал	2-й квартал	3-й квартал	4-й квартал
1	300	120	60	10
2	150	200	180	40
3	80	140	110	30

Составить бюджет прямых затрат труда на год, провести план-факт-анализ отклонений и сделать выводы.

Тематика курсовой работы

1. Бюджетирование в системе управления персоналом (на примере ….).
2. Организация процедур бюджетирования на персонал (на примере ….).
3. Виды и методы бюджетирования (на примере ….).
4. Бюджетная структура компании (на примере ….).
5. Бюджет затрат на подбор и адаптацию персонала (на примере ….).
6. Бюджетирование оценки и аттестации персонала (на примере ….).
7. Формирование бюджета на развитие и обучение персонала (на примере ….).
8. Планирование затрат на высвобождение персонала (на примере ….).
9. Бюджетирование оплаты труда (на примере ….).
10. Бюджет затрат на социальные выплаты и программы (на примере ….).
11. Бюджет затрат на охрану труда и улучшений условий труда (на примере ….).
12. Бюджетирование корпоративной культуры (на примере ….).
13. Зависимость расходов на персонал от этапа развития компании (на примере ….).
14. Бюджетирование затрат на персонал на различных этапах жизненного цикла организации (на примере ….).
15. Рентабельность инвестиций в персонал (на примере ….).
16. Оптимизация затрат на персонал (на примере ….).
17. Процедура исполнения, анализа и контроллинга бюджета на персонал (на примере ….).
18. Бюджетирование как инструмент оперативного контроллинга персонала (на примере ….).
19. Государственное регулирование затрат на персонал.
20. Нормативно-правовое регулирование бюджетирования персонала (на примере ….).

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	Индикаторы оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
	Демонстрирует способность к анализу бюджета по обеспечению персоналом, в том числе на сбор информации о потребностях организации в персонале, его поиск, привлечение, подбор и отбор, а также к подготовке предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.	Продемонстрировано в полном объеме умение: самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; самостоятельно осуществлять разработку предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала, включая оценку затрат; самостоятельно оценивать затраты на развитие персонала и построение профессиональной карьеры и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов. самостоятельно оценивать затраты по организации обучения, адаптации и стажировки персонала и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно формировать плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета осуществляет в части обеспечения и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ отлично
	Демонстрирует способность к анализу бюджета на организацию и проведение оценки и аттестации персонала, а также подготовке предложений по *формированию бюджета* организацию и проведение оценки и аттестации персонала		

	Способность оценить затраты на развитие и построение профессиональной карьер персонала, обучение, адаптации и стажировки персонала, а также разрабатывать предложения по формированию бюджета на проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы *формирования и контроля бюджетов.*	В достаточном объеме продемонстрировано умение: Самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; Самостоятельно осуществлять разработку предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала, включая оценку затрат; Самостоятельно оценивать затраты на развитие персонала и построение профессиональной карьеры и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов. Самостоятельно оценивать затраты по организации обучения, адаптации и стажировки персонала и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно формировать плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета осуществляет в части обеспечения и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ хорошо

	Демонстрирует способность формировать *бюджет фонда оплаты труда* и подготавливать предложения по формированию *бюджета на организации труда персонала.* Демонстрирует способность подготавливать предложения по формированию *бюджета* в части разработки и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ.	Продемонстрированы фрагментарные навыки: Подготавливать предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; Осуществлять разработку предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала, включая оценку затрат; Оценивать затраты на развитие персонала и построение профессиональной карьеры и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Оценивать затраты по организации обучения, адаптации и стажировки персонала и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно формировать плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета осуществляет в части обеспечения и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенции*	«зачтено»/ удовлет.

		Не продемонстрировано умение: подготавливать предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; самостоятельно осуществлять разработку предложений по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала, включая оценку затрат; Самостоятельно оценивать затраты на развитие персонала и построение профессиональной карьеры и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно оценивать затраты по организации обучения, адаптации и стажировки персонала и разрабатывает предложения по формированию бюджета на организацию и проведение мероприятий по обучению персонала, его адаптации и стажировке, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно формировать плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат и подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала, используя технологии, методы формирования и контроля бюджетов; Самостоятельно подготавливать предложения по формированию бюджета осуществляет в части обеспечения и реализации корпоративной социальной политики и социальных программ. (допускает грубые ошибки) *Компетенции не сформированы*	«не зачтено»/ неудовл

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания. На Зачет в аудиторию заходит по 6 человек.

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания. На Зачет в аудиторию заходит по 6 человек.

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов

требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к Зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к промежуточной аттестации необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в задании задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. При работе следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

При решении практического задания разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант).

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Вопросы к обсуждению.
2) Практико-ориентированное задание.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Вопросы к обсуждению.
2) Практико-ориентированное задание.

Пример типового билета для Зачета

БИЛЕТ № 1

Вопрос к обсуждению.
Направления аудита персонала и их содержание.

Практико-ориентированное задание.
Численность фрезеровщиков на участке - 15 человек. Из них на начало года третий разряд имело 3 человека, четвертый - 9, пятый - 2, шестой - 1 человек. Средний разряд фрезерных работ на участке - 4,32. За год 4 рабочих аттестовались с четвертого на пятый разряд, а один - с пятого на шестой. Определить средний разряд фрезеровщиков на начало и конец года. Сделать вывод о соответствии их квалификации разряду выполняемых работ на начало и конец года.

Пример типового билета для Зачета

БИЛЕТ № 1

Вопрос. Анализ обеспеченности организации персоналом, показатели.

Практико-ориентированное задание.

Расчеты показывают, что для выполнения годовой программы предприятию потребуется затратить 3200 тыс. нормо-часов, в том числе по цеху № 1 - 600 тыс., № 2 - 1500 тыс., № 3 - 110 тыс. нормо-часов. Нормы выполняются в среднем на 115%. Определите явочную и списочную численность рабочих по цехам и в целом по предприятию. Полезный фонд рабочего времени - 234 дня. Коэффициент невыходов рабочих Кн= 1,12.

Рекомендации по выполнению курсовой работы.

Началом работы студента над выполнением курсовой работы является выбор темы. Студенты должны свободно и осознанно выбрать тему курсовой работы и согласовать предварительно выбор с преподавателем.

Курсовая работа должна быть выполнена на компьютере на листах формата А4 (210 х 297 мм), подшитых в скоросшиватель.

Обязательным требованием к построению курсовой работы является деление ее на следующие структурные части:

- Титульный лист (Приложение 1);
- Содержание;
- Введение;
- Теоретическая часть (Глава 1);
- Аналитическая часть (Глава 2);
- Заключение;
- Библиографический список;
- Приложение.

Доля указанных разделов в объеме курсовой работы должна быть примерно следующей: введение – 2 стр.; теоретическая часть –10-15 стр.; аналитическая часть – 10-15 стр.; заключение – 1-2 стр.; библиографический список – 2 стр.

Содержание курсовой работы определяется автором исходя из необходимости раскрытия темы и обеспечения целостности и законченности исследования. Оформляется как перечень пунктов курсовой работы – всех глав и подразделов с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется. Название заголовков в Содержании должно точно соответствовать заголовкам в тексте.

Введение является вступительной частью работы. Основной целью введения является обоснование актуальности темы исследования. Введение должно занимать порядка 2 страниц текста и содержать материал в следующем порядке:

- *актуальность темы* курсовой работы, которая может быть определена как значимость, важность, приоритетность среди других тем и событий;

- *цель исследования:* это мысленное прогнозирование результата, определение оптимальных путей решения задач в условиях выбора методов и приемов исследования в процессе подготовки курсовой работы;

- *задачи курсовой работы:* определяются поставленной целью и представляют собой конкретные последовательные этапы (пути) достижения поставленной цели исследования;

- *предмет исследования*: отражает проблемную ситуацию, рассматривает аспект исследования во всех его взаимосвязях.

- *объект исследования*: это определенный субъект хозяйственной деятельности, в рамках которого рассматривается предмет исследования.

- *теоретическая база исследования:* это совокупность научных источников, в которых рассматривается рассматриваемая проблема (предмет) курсовой работы, т.е. это отражается степень изученности проблемы.

- *эмпирическая база исследования:* это те факты, данные, на основе которых проводим наблюдение, делаются выводы;

- *методология и методы исследования:* метод системного анализа и синтеза, математические и статистические методы, методы сравнений и аналогий, метод обобщений, метод экспертных оценок и т.д.

Теоретическая часть должна содержать изложение основных теоретических и методических положений по теме курсовой работы, освоенных в результате работы студента над литературными источниками. Необходимо показать знание рекомендованных научно-исследовательских и учебно-методических публикаций, умение критически подходить к рассмотрению проблем, связанных с процедурой бюджетирования, воспринимать отечественный и зарубежный опыт, отвечающий целям и задачам курсовой работы. Важно продемонстрировать навыки обобщения и систематизации полученных знаний, их приложения к разработке конкретного кадрового нововведения в организации.

Теоретическая часть должна быть разбита на параграфы. Количество параграфов определяется логикой изложения. Следует учитывать, что страничный объем одного параграфа не должен быть меньше 3 страниц. Рекомендуемое число параграфов 2-3.

Аналитическая часть курсовой работы включает в себя:

1) Характеристику кадрового обеспечения предприятия – *краткое* описание предприятия или организации, анализ *кадровое обеспечение предприятия* (анализ качественно-количественного состава персонала предприятия и характеристика системы управления персонала);

2) Анализ предмета исследования по теме курсовой работы в рамках исследуемого предприятия, который основывается на обработке различных исходных данных по предприятию в рамках бюджета на персонал по теме курсовой работы.

3) Рекомендации по оптимизации бюджета затрат на персона организации, содержат предложенные автором конкретных мероприятий по оптимизации затрат на персона предприятия. В этих целях студент опирается на положения теоретической части работы, использует выводы, сформулированные в аналитической части, приводит дополнительные аргументы, подкрепляя их обоснованием изменения эффективности использования персонала (изменение производительности труда, затрат на персонал и коэффициента опережения, а также иллюстративным материалом – рисунками, таблицами и т.п.

Результаты данного анализа также рекомендуется оформить в виде сводной аналитической таблицы и графиков 1 и 2 с анализов динамики исследуемых показателей.

Таблица 1

Результаты расчёта коэффициента опережения

Показатель	Год			Изменение					
				2023/2022		2024/2023		2024/2022	
	2022	2023	2024	Абс. (+/-)	Отн. (%)	Абс. (+/-)	Отн. (%)	Абс. (+/-)	Отн. (%)
1. Среднесписочная численность работников, чел.									
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.									
3. Средняя заработная плата в целом по предприятию, руб.,									
4. Объем продаж, тыс. руб.									
5. Производительность труда, тыс. руб./чел. (объем продаж / среднесписочную численность: п.4 / п.1)									
6. Темп роста средней заработной платы									
7. Темп роста производительности труда									
6. Коэффициент опережения (темп роста производительности труда / темп роста средней заработной платы: п.7 /п.6)									

Заключение *работы* должно содержать основные выводы и результаты по решению поставленных в них задач. Прежде всего представляются выводы по теоретическим основам исследования; далее излагаются результаты аналитической части; в кратком виде отражает результаты, полученные в проектной части, подводит общий итог выполнения задания на курсовую работу.

Библиографический список представляет собой перечень учебников, учебных пособий, монографий и статей в периодических изданиях, теоретическое и фактическое содержание которых нашло применение при раскрытии выбранной темы и разработке проектных предложений.

Подбирая специальную литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать дату ее издания. В первую очередь следует обратить внимание на литературу последних лет.

Приложение – это вспомогательные иллюстративные материалы, дополняющие основное содержание работы (исходные данные к проекту, графический материал, нормативные акты, форм документов или их копий. статистические данные, авторские расчеты).

Общие критерии оценки курсовой работы

Курсовая работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых

ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют все необходимые структурные части – введение, теоретическая часть, аналитическая и проектная, заключение и приложения. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании и защите работы была продемонстрирована способность представлять и защищать представленный материал.

4. Использованы основная литература и источники по теме работы. Работа может иметь некоторые недостатки в проведенном теоретическом исследовании, прежде всего в изучении источников, а также некоторые недостатки в аналитической и проектной части.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля.

Курсовая работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании и защите работы не была продемонстрирована способность представлять и защищать представленный материал.

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы,

последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к Зачету. К Зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи Зачета.

Выполнение самостоятельной работы

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс

конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Составление и решение ситуационных задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

Составление анкет, вопросов интервью и беседы - это вид самостоятельной работы студентов по созданию методических средств для проведения психодиагностики. Данный вид заданий требует от студентов развитого критического мышления по осмыслению информации, ее структурированию на главные элементы и второстепенные, а также умения лаконично формулировать мысль и выражать ее в вопросной форме. Кроме того, использование разработанных студентом данных психодиагностических средств требует от него и развитых коммуникативных, перцептивных и интерактивных навыков.

Анкета является методическим средством для получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации и представляет собой опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Интервью – метод социальной психологии, заключающийся в сборе информации, полученной в виде ответов на поставленные, заранее сформулированные, вопросы. Беседа – метод, предусматривающий прямое или косвенное получение психологической информации путем речевого общения. Задание должно включать не менее 10 вопросов.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации.

Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Маркетинг» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Оформление результатов курсовой работы

Курсовая работа оформляется в виде пояснительной записки, которая наряду с текстом включает графический, табличный и другой иллюстративный материал.

Курсовая работа оформляется в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на листах формата А 4 с одной стороны. Объём курсовой работы (без приложений) составляет 25-3щ страниц. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Стиль оформления основного текста должен соответствовать следующим установкам: шрифт –«Times New Roman», кегль 14 (для сносок 12 кегль).; межстрочный интервал – 1,5; интервал между словами – 1 знак; абзацный отступ – 1,25; выравнивание текста по ширине; перенос автоматический. Сокращение слов, кроме общепринятых, не допускаются.

Названия глав печатаются симметрично, по центру, заглавными (прописными) буквами. Названия подразделов (параграфов) печатаются с абзаца строчными буквами.

На включаемые в курсовую работу графический материал и перечень используемой литературы обязательно должны быть ссылки в текстовой части.

Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы дается над ней, номер и название рисунка – под ним. Рисунками считаются схемы, диаграммы, формы документов и т.п.

В перечне используемой литературы по каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для учебников, учебных пособий, монографий и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается название журнала, год выпуска и номер, а также страницы статьи, используемой в работе. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название сборника трудов (статей) и его выходные данные.

Все страницы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается с титульного листа. Номер на титульном листе не проставляется, но в общую нумерацию страниц включается Номер страницы проставляется внизу в середине листа без точки в конце.

Обязательны в пояснительной записке библиографические ссылки на источники цитат и заимствований из научных трудов, учебно-методической литературы, официальных публикаций.

Библиографический список. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для курсовой работы не менее 15.

Приложения должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Каждое из них обозначается словом "Приложение". При этом указывается его порядковый номер, ему дается тематический заголовок, отражающий содержание данного приложения.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Что такое персонал? Какие показатели численности персонала выделяют? Как определить среднесписочную численность персонала за месяц и за год? Какие формы документации лежат в основе учета численности персонала?
2. В чем разница между промышленно-производственным и непромышленным персоналом? Какие категории персонала Вы знаете? Дайте характеристику каждой категории и приведите примеры.
3. Что такое оборот кадров? Какие абсолютные показатели характеризуют оборот кадров?
4. Какие относительные показатели характеризуют оборот кадров?
5. Бюджетирование численности персонала и анализ движения кадров: значение, цели, задачи.
6. Анализ работы по планированию и анализу численности, классификация видов планирования численности.
7. Анализ обеспеченности организации персоналом, показатели.
8. Движение кадров на предприятии: внешнее и внутриорганизационное.
9. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала.
10. Цель и задачи бюджетирования в системе управления персоналом.
11. Подходы к бюджетированию.
12. Понятие трудового потенциала.
13. Соответствие трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.
14. Понятие трудового потенциала.
15. Соответствие трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.
16. Что такое персонал? Какие показатели численности персонала выделяют? Как определить среднесписочную численность персонала за месяц и за год? Какие формы документации лежат в основе учета численности персонала?
17. В чем разница между промышленно-производственным и непромышлен-ным персоналом? Какие категории персонала Вы знаете? Дайте характеристику каждой категории и приведите примеры.
18. Что такое оборот кадров? Какие абсолютные показатели характеризуют оборот кадров?
19. Какие относительные показатели характеризуют оборот кадров?
20. Бюджетирование численности персонала и анализ движения кадров: значение, цели, задачи.
21. Анализ работы по планированию и анализу численности, классификация видов планирования численности.
22. Анализ обеспеченности организации персоналом, показатели.
23. Движение кадров на предприятии: внешнее и внутриорганизационное.
24. Бюджетирование как инструмент контроллинга персонала.
25. Цель и задачи бюджетирования в системе управления персоналом.
26. Подходы к бюджетированию.

27. Понятие трудового потенциала.

28. Соответствие трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.

29. Понятие трудового потенциала.

30. Соответствие трудового потенциала фактическому уровню его использования и требованиям производства.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- задание в рамках темы (практико-ориентированные задания).
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико - ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

6.1Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531992.

2. Верна, В. В. Концептуальные основы бюджетирования расходов на персонал в организации / В. В. Верна, А. А. Якушев // Инновационное развитие экономики. – 2019. – № 4-1 (52). – С. 175−185.

3. Низовкина, Н. Г. Управление затратами предприятия (организации) : учебное пособие для вузов / Н. Г. Низовкина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11415-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538862.

6.2 Дополнительная литература

1. Висторобская, Е. Н. Использование приемов бюджетирования при построении

системы контроллинга персонала в организации / Е. Н. Висторобская, М. В. Емельянова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2018. – № 1 (68). – С. 132–142.

2. Грызунов, А. В. Бюджетирование как инструмент оперативного контроллинга персонала / А. В. Грызунов, И. А. Жарков, Е. В. Щанина // Социокультурные факторы консолидации современного общества : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 75-летию Победы в Великой Отечественной войне (Пенза, 22−23 мая 2020 г.) / под ред. Г. Б. Кошарной. – Пенза : Приволжский Дом знаний, 2020. – С. 61−64.

3. Дружинина, К. В. Теоретические аспекты системы бюджетирования затрат на персонал предприятия / К. В. Дружинина // Современные проблемы и перспективные направления инновационного развития науки : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (Краснодар, 31 января 2020 г.). – Москва : Международная корпорация научных исследований и разработок, 2020. – С. 35−38.

4. Калошина, Т. Ю. Управление персоналом организации: бюджетирование затрат на персонал / Т. Ю. Калошина, Н. А. Щербаков, А. В. Чернаков // Теория и практика современной аграрной науки : сб. Нац. (Всерос.) науч. конф. (Новосибирск, 20 февраля 2018 г.). – Новосибирск : Золотой колос, 2018. – С. 789−791.

5. Козловская, К. В. Бюджетирование затрат на персонал и составление бюджета / К. В. Козловская // Российская наука: актуальные исследования и разработки : сб. науч. ст. VII Всерос. науч.-практ. конф. (Самара, 7 марта 2019 г.) : в 2 ч. – Самара : СГЭУ, 2019. – Ч. 2. – С. 147−151.

6. Луженкова, Д. А. Бюджетирование затрат на персонал на различных этапах жизненного цикла организации / Д. А. Луженкова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. Серия 3: Экономические, гуманитарные и общественные науки. – 2019. – № 1. – С. 61–64.

7. Фролова, А. С. Бюджетирование затрат на персонал как элемент менеджмента / А. С. Фролова, И. А. Кулькова. – DOI 10.34773/EU.2020.6.25 // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 6 (156). – С. 121−124.

8. Фролова, А. С. Бюджетирование расходов на подбор персонала / А. С. Фролова // Менеджмент и предпринимательство в парадигме устойчивого развития = Management and Entrepreneurship in the Sustainable Development Paradigm (MESDP-2021) : материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (Екатеринбург, 27 мая 2021 г.). – Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2021. – С. 243–246.

9. Яценко, Е. А. Методика бюджетирования затрат на адаптацию персонала в организации / Е. А. Яценко // Студенческий. – 2019. – № 21-5 (65). – С. 66−68.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.

2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di

3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Кадровая политика и кадровое планирование

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

КПиКП

Краткое наименование дисциплины

38.03.02. Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:

канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента _ канд. экон. наук Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 54
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 60

6.1. Основная литература…….……...……...…… 61
6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 62
6.3 Нормативные правовые документы……... 62
6.4 Интернет-ресурсы …… 62
6.5. Иные источники…….....……..62

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 63

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	Для очно-заочной и заочной форм обучения ПКс-3.4.1	способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования.

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по развитию персонала/ D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; D/02.6 организация обучения персонала; D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала;	Для очно-заочной и заочной форм обучения ПКс-3.4.1	**на уровне знаний:** - Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; − Порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ; − Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала; − Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок;

D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		**на уровне умений:** − Определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры; − Анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; − Разрабатывать планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы; − Определять группы персонала для стажировки и адаптации;
		на уровне навыков: − Разработка планов профессиональной карьеры работников; − Разработка планов, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат; − Разработка планов адаптации, стажировки персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 6 з.е. (216 часа в академических часах /162 в астрономических).

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 96, в астрономических часах – 72, на самостоятельную работу в академических часах - 150; в астрономических часах– 112,5;

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 53, в астрономических – 38,75 часа; на самостоятельную работу в академических часах –163 часов, в астрономических – 122,25.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.14 «Кадровая политика и кадровое планирование»** относится к вариативной части (формируемой участниками образовательных отношений), изучается на заочной и очно-заочной форме обучения на 4 курсе, 7 семестр.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.08 Общий менеджмент, Б1.О.09 Теория организации, Б1.О.10 Маркетинг Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности, Б1.О.17 Организационное поведение, Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами, Б1.О.19 Основы финансового менеджмента, Б1.О.20 Управление проектами, Б1.В.02 Введение в профессиональную деятельность, Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом, Б1.О.09Теория организации, Б1.В.01 Психология труда, Б1.В.03 Деловые коммуникации, Б1.В.05 Маркетинг персонала, Б1.В.08 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.09 Аудит и контроллинг персонала, Б1.В.16 Организация и оплата труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ 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		
	Очно -заочная форма обучения							
1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	45	6		6	3	30	ЛД, О, Д, З, Т
2	Формирование кадровой политики и ее основные направления	30	4		4	2	20	ЛД, О, Д, З
3	Основные понятия кадрового планирования	40	4		4	2	30	О, Д, З
4	Планы по персоналу и порядок их составления. Планирование потребности в персонале.	52	4		4	4	40	ЛД, О, Д, З, Т
5	Планирование расходов на персонал. Проблемы планирования персонала	40	4		4	2	30	О, Д, З
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	**-**	**Курсовая работа**
	Всего в академических часах	**216**	**22**	-	**22**	**22**	**150**	
	Всего в астрономических часах	**162**	**16, 5**		**16,5**	**39**	**112, 5**	
	Заочная форма обучения							
1	Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации	41	4		4	3	30	ЛД, О, Д, З, Т
2	Формирование кадровой политики и ее основные направления	37	2		2	3	30	ЛД, О, Д, З
3	Основные понятия кадрового планирования	37	2		2	3	30	О, Д, З
4	Планы по персоналу и порядок их составления. Планирование потребности в персонале.	53	2		2	6	43	ЛД, О, Д, З, Т
5	Планирование расходов на персонал. Проблемы	37	2		2	3	30	О, Д, З

№ 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		
	планирования персонала							
	Консультация	**2**				**2**		**2**
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**	**9**	**-**	**Курсовая работа**
	Всего в академических часах	**216**	**12**	-	**12**	**29**	**163**	
	Всего в астрономических часах	**162**	**9**		**9**	**21, 75**	**122, 25**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), тестирование (Т), доклад / сообщение (Д), практико-ориентированное задание в рамках темы (З).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации

Кадровая политика как целостная и объективно обусловленная система работы с кадрами. Методы и модели кадровой работы. Широкое и узкое толкование термина «кадровая политика», «кадровое планирование».

Государственная кадровая политика – мобилизация усилий государственных и общественных институтов на решение задач устойчивого развития и эффективного использования кадрового потенциала и комплектования высокопрофессиональных кадров страны.

Кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами, обоснованный и закрепленный в официальных документах организации. Основные принципы формирования кадровой политики организации. Цели кадровой политики и ее основные задачи. Типы кадровой политики. Стратегия кадровой политики организации. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.

Правовое регулирование кадровой политики и кадровой работы в организации.

Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации. Стадия формирования и основная цель кадровой политики. Стадия роста с точки зрения формализации и регламентации требований к деятельности персонала организации. Стадия стабилизации – разработка новых форм труда под новые технологии. Стадия кризиса – использование схем частичной занятости. Специфика привлечения нужного персонала и сокращение или оптимизация излишнего персонала.

Тема 2. Формирование кадровой политики и ее основные направления

Воздействия внешней и внутренней среды на формирование и развитие кадровой политики организации. Структура факторов, определяющих социальную обусловленность кадровой политики и планирования персонала.

Этапы и направления формирования кадровой политики организации.

Профессиональная ориентация, взаимодействия с учебными заведениями как внешние элементы, влияющие на кадровую политику организации. Внутренняя политика

организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала.

Разработка, инструменты реализации и анализ результатов кадровой политики организации. Разработка кадровой политики организации. Определение целей и приоритетов кадровой политики организации. Этапы проектирования кадровой политики организации. Инструменты реализации кадровой политики и анализ ее результатов. Методология анализа кадровой политики организации. Основные направления анализа результатов реализации кадровой политики и кадровой работы в организации.

Тема 3. Основные понятия кадрового планирования

Сущность и содержание кадрового планирования. Цели, задачи кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Виды кадрового планирования.

Управление по целям (Management by Objectives - MBO) как основа оперативного плана работы с персоналом. Сущность MBO. Этапы MBO. Принципы установления целей (SMART-принципы). Проблемы, решаемые с помощью MBO. Причины неудач и критика MBO. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.

Методы кадрового планирования**.** Практические методы кадрового анализа.

Тема 4. Планы по персоналу и порядок их составления. **Планирование потребности в персонале**.

Сущность, понятие, основные разделы плана по персоналу. Оперативный план работы с персоналом. Планирование потребности в персонале. Планирование производительности труда и показателей по труду. Планирование привлечения персонала. Планирование использования персонала. Планирование повышения квалификации, переподготовки и стажировки персонала. Планирование расходов на персонал организации. Планирование высвобождения, сокращения персонала. Организация регулярного контроля основных направлений планирования кадровой деятельности организации. Методы планирования персонала.

Тема 5. Планирование расходов на персонал. Проблемы планирования персонала

Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу. Структура расходов на персонал. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом. Бизнес–план по персоналу как основа бюджетирования. Технология разработки бюджета расходов на персонал.

Основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом. Оценка затрат на персонал. Ответственность за расходы на персонал. Делегирование полномочий. Развитие бюджетирования: формирование внутренних цен. Защита бюджета по персоналу перед руководством.

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.14 «Кадровая политика и кадровое планирование» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.

- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, доклад / сообщение, практико-ориентированное задание в рамках темы;

- при проверке самостоятельной работы студента: практико-ориентированное задание в рамках темы.

4.1.2. Промежуточный контроль осуществляется в форме защиты курсовой работы

Курсовая работа состоит из двух частей практико-ориентированных заданий.

Первая часть работы выполняется в виде разработки планов личного развития, программы по адаптации, программы обучения сотрудника вашего предприятия и разработки программы благополучия сотрудников: Well-being вашего предприятия.

Вторая часть курсовой работы предусматривает выполнение заданий методом кейс-стадии. Ответы по ситуации необходимо излагать с пояснениями и выводами, делая сноски на используемые источники.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Основные понятия, структура и социальная обусловленность кадровой политики и кадрового планирования

Вопросы для лекции - дискуссии

1. Что собой представляют субъекты реализации кадровой политики на предприятии?
2. Какие цели и задачи кадрового планирования вы можете назвать?
3. Как методы применения количественных показателей в кадровом планировании представляются вам наиболее перспективными?

Вопросы для опроса и к обсуждению

1. Основные этапы развития научной мысли, касательно управления кадровыми процессами. Понятие «номенклатура».
2. Общее и особенное в отечественном опыте формирования корпуса профессиональных управляющих. Формирование государственной кадровой политики в Российской Федерации в постсоветский период.
3. Широкое и узкое понимание термина «кадровая политика». Основные требования к кадровой политике организации.
4. Сущность кадровой политики и стратегии управления кадрами. Основная цель кадровой политики организации.
5. Типы кадровой политики.
6. Принципы кадровой политики
7. Особенности кадровой политики на различных стадиях развития организации. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса
8. Сущность правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации. Основные нормативные акты, регулирующие кадровую политику и кадровую работу в организации.
9. Проблемы правового регулирования кадровой политики и кадровой работы в организации.

Темы докладов и сообщений

1. Модель кадровой политики «купи кадры»: содержание, особенности.
2. Модель кадровой политики «сделай кадры»: содержание особенности.
3. Основные этапы развития научной мысли, касательно управления кадровыми процессами. Понятие «номенклатура».

4. Формирование государственной кадровой политики в Российской Федерации в постсоветский период.

5. Подготовка профессиональных управляющих: отечественный и зарубежный опыт.

Практико-ориентированные задания

Задание 1

Составьте таблицу сравнительных отличий и сходств понятий «персонал», «кадры», «коллектив», «численность персонала», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

Задание 2

Анализ показывает, что применительно к российской практике к типичным ошибкам в кадровой политике предприятия относят:

• отсутствие процедуры ознакомления вновь принятого сотрудника с предприятием (работник с момента найма обычно ощущает себя оторванным от коллектива);

• отсутствие планирования карьеры, лишающего работника перспектив;

• отсутствие должной информированности, в результате чего работник мало отождествляет себя с интересами фирмы;

• отсутствие чувства ответственности, «замораживающие» инициативу работника;

• отсутствие коммуникаций, позволяющих работнику высказывать свои претензии, соображения и получать удовлетворяющие его ответы;

• отсутствие продвижения по службе, что делает невыгодным для работника качественное проявление себя в труде.

Вопросы:

1. Как вы полагаете, какие еще типичные ошибки и недоработки характерны для практики управления человеческими ресурсами применительно к сегодняшней России?

2. Какие нововведения в управлении персоналом могли бы внедрить вы, если бы были назначены менеджером по управлению человеческими ресурсами российской фирмы?

3. Постоянные нововведения в управлении являются основой процветания любой компании. Вместе с тем менеджеру нередко приходится сталкиваться с сопротивлением переменам. Какие, по вашему мнению, действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть противодействие нововведениям?

Задание 3

Поясните, чем может отличаться кадровая политика предприятий:

1) функционирующих в городе и в сельской местности;
2) в трудоизбыточных регионах и в регионах с дефицитом рабочей силы;
3) высокотехнологичных и технически отсталых.

Задание 4

Ознакомиться с ситуацией и определить тип кадровой политики и направленность каждого элемента).

Ситуация №1

Главный принцип кадровой политики – сохранение ведущих сотрудников и привлечение нового персонала в соответствии с высокими требованиями к их профессиональному и личностному уровню.

Банк рассматривает персонал как стратегический актив, а расходы на персонал – как долгосрочные инвестиции в развитие бизнеса. Кадровая политика Банка направлена на организацию эффективной работы персонала, от деятельности которого зависит выполнение поставленных задач и достижение целей Банка. Банк предлагает своим сотрудникам возможность профессионального и карьерного роста, рыночный уровень компенсаций, программу социальных льгот.

Задание 5

Сформулируйте кадровые мероприятия, реализуемые в открытом и закрытом типе кадровой политики с перспективой на 3 года (стратегические), на 1 год (тактические) и на сегодняшний день (оперативные). Заполните нижеприведенные таблицы.

ОТКРЫТАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стадии развития организации	Виды мероприятий по уровням планирования		
	оперативные	тактические	стратегические
1.Зарождение организации, становление бизнеса			
2. Рост организации, динамичное развитие бизнеса			
3. Зрелость организации, обеспечение прибыльности бизнеса			
4. Ликвидация организации, сворачивание бизнеса			

ЗАКРЫТАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стадии развития организации	Виды мероприятий по уровням планирования		
	оперативные	тактические	стратегические
1.Зарождение организации, становление бизнеса			
2. Рост организации, динамичное развитие бизнеса			
3. Зрелость организации, обеспечение прибыльности бизнеса			
4. Ликвидация организации, сворачивание бизнеса			

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

№	Вопрос	Ответ
1.	Совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом.	

2.	Кадровая политика организации, руководство которой не имеет выраженной программы действий в отношении персонала, работает в режиме экстренного реагирования, называется …	
3.	Кадровая политика организации, руководство которой проводит постоянный мониторинг ситуации и корректировку программ в соответствии с параметрами внешней и внутренней ситуаций, называется …	
4.	Кадровая политика организации, руководство которой ориентируется на создание благоприятного микроклимата в коллективе и поддерживает развитие своих сотрудников, называется …	
5.	Кадровая политика организации, руководство которой активно привлекает квалифицированных сотрудников на любой уровень иерархии, называется …	
6.	Кадровая политика организации, руководство которой имеет обоснованные прогнозы развития ситуации, но не имеет средств для влияния на нее, называется …	
7.	Кадровая политика организации, руководство которой осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом когда проблема обострилась и принимает меры специально, называется …	

Типовые оценочные материалы по теме 2. Формирование кадровой политики и ее основные направления

Вопросы для лекции - дискуссии

1. В чем особенность современного рынка труда?
2. Каково его место в системе рынков?
3. Можно ли минимизировать ошибки при найме персонала?
4. Что является основой кадровой политики?
5. Можно ли выделить основные индикаторы эффективности кадровой политики и кадровой работы в организации?

Вопросы для опроса и к обсуждению

1. Основные направления деятельности по управлению кадровым потенциалом организации.

2. Основные этапы проектирования кадровой политики организации. Порядок определения целей и формирования приоритетов кадровой политики организации.

3. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование и реализацию кадровой политики.

4. Основные методы подбора персонала

5. Организация процесса отбора претендентов на вакантную должность. Минимизация ошибок при найме персонала.

6. Современные технологии оценки кандидатов при конкурсном отборе кадров.

Разработка основных оценочных критериев кандидата

7. Характеристика современных требований к профессиональным знаниям, деловым и морально-нравственным качествам руководящих кадров.

8. Факторы, влияющие на адаптацию персонала. Какие факторы влияют на скорость адаптационных процессов в организации?

9. Как и кем должна разрабатываться общая программа трудовой адаптации сотрудника. Общая программа трудовой адаптации сотрудника.

10. Основные методы деловой оценки и аттестации кадров.

11. Сущность управления служебно-профессиональным развитием кадров.

12. Специальные и индивидуальные программы подготовки резерв

13 Предпосылки и факторы процесса обучения персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.

14. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности. Условия формирования мотива. Классификация видов и методов мотивации.

15. Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.

Темы докладов и сообщений

1 Ошибки мониторинга рынка труда.

2 Современные технологии оценки кандидатов при конкурсном отборе кадров.

3 Поиск специалистов и их оценка при отборе на вакантное место применительно к представителям разных профессий.

4 Современные методы рекрутинга персонала.

5 Подбор топ-менеджеров в организацию.

6 Хедхантинг.

7 Event-рекрутинг как метод привлечения персонала.

8 Нетрадиционные методы отбора персонала.

9 Привлечение персонала: работа с кадровыми агентствами.

10 Маркетинг персонала.

11 Особенности управленческой карьеры женщин.

12 Кризисы, конфликты и крушение управленческих карьер (на примерах известных компаний).

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Подбор персонала

Характеристика организации

Профиль деятельности - региональная торговая сеть.

Структура - фронт-офис в центре (70 чел.), бэк-офис/склад (30 чел.) за чертой города и 12 филиалов в соседних городах.

Общая численность персонала - около 250 человек.

Срок работы компании на рынке - 6 лет.

Общая ситуация

Вы - новый директор по управлению персоналом. Перед вами поставили приоритетную задачу: необходимо закрыть вакансии в сети по логистам и менеджерам по сбыту, существующие на настоящий момент.

Прежде чем приступить к действиям, вы изучили документы и побеседовали с сотрудниками, руководителями сбытовых филиалов и генеральным директором.

Проведя анализ документов по управлению персоналом, вы пришли к выводу, что:

1. Практически все подсистемы формализованы, есть документы, регламентирующие процесс подбора, стажировки, мотивации, аттестации сотрудников, разработаны социальная политика, корпоративный кодекс, миссия компании. Потребуется стандартизация, обновление документов, "облегчение" процедур и языка регламентов. Деятельность самой службы управления персоналом не регламентирована.

2. Предлагаемый положением бизнес-процесс подбора крайне бюрократизирован и утяжелен (всем участникам процесса приходится оформлять большое количество бумаг; заявки от руководителей филиалов и анкеты для кандидатов слишком подробны).

3. Тексты объявлений о вакансиях (требования к кандидату и координаты) носят очень сухой, формальный характер. Такие объявления, на ваш взгляд, не привлекают внимания и не вызывают желания откликнуться.

4. Кандидаты в службе персонала проходят: собеседование, батарею личностных тестов, профессиональное тестирование, тест на умение работать с ПК и знание компьютерных программ. Затем кандидаты проходят собеседование с линейным руководителем.

5. Процедура адаптации специалистов состоит из изучения папки с огромным количеством документов и стажировки. График стажировки пишется для каждого соискателя индивидуально. Критерии окончания стажировки и допуска к работе не прописаны (на усмотрение руководителя).

Из беседы с генеральным директором вы узнали, что:

1. Работу службы персонала он считает крайне неудовлетворительной. По его мнению, единственная польза состоит в том, что отдел успешно закрывает низовые позиции, с которыми раньше у некоторых руководителей были проблемы.

2. Разработаны практически все подсистемы управления персоналом, но общей кадровой политики, стратегии генеральный директор не видит. В связи с новыми целями сети (удвоение количества филиалов) перед службой персонала поставлена ответственная задача по оперативному и качественному подбору кандидатов на вакантные позиции, но она не в состоянии их закрыть.

3. От конфликта директоров филиалов и службы персонала, их вечных претензий друг к другу уже все устали. Вакансии не закрываются по 3-4 месяца, а то и больше. От вас ждут конкретных предложений и шагов по работе и развитию управления персоналом компании.

Из бесед с директорами филиалов вы узнали, что:

1. Некоторые подразделения подбирают себе персонал в обход кадровой службы, считая, что так получится намного быстрее.

2. Служба персонала не выстраивает взаимодействия с учебными заведениями, не выезжает в ближние регионы на поиски кандидатов (раньше это практиковалось и вполне успешно), не собирает рекомендации с прежних мест, хотя директора им постоянно об этом говорят.

3. Многие кандидаты, которых присылает служба персонала, не соответствуют квалификационным требованиям.

4. Адаптация новичков носит фрагментарный характер, наставником (куратором) для всех новых работников по факту является директор филиала, который из-за большой нагрузки просто не успевает уделять новым сотрудником достаточно времени.

5. Взаимодействие сотрудников службы управления персоналом с новичками и их руководителями сводится в основном к обмену документами. Не хватает живого общения, устной обратной связи как на этапе подбора, так и на этапе адаптации.

6. Нет договоренности между директорами и службой управления персоналом о том, в какой момент вакансия считается закрытой. Служба управления персоналом считает, что контрольным сроком закрытия вакансии является зачисление на работу, директора - окончание испытательного срока.

7. Главное яблоко раздора - низкий размер оплаты труда новым работникам на время испытательного срока. На этом настаивают директора, мотивируя свое решение тем, что на испытательном сроке КПД новичков невысок, им приходится много учиться, а ни в одном институте не платят таких высоких стипендий.

8. Почти все директора приехали когда-то из других городов, в личностном и карьерном плане добились всего сами, соответственно, никаких поблажек в плане помощи с арендой квартиры на испытательный срок и увеличением "стипендии" на время стажировки новичкам они не приветствуют. Этот сложный период в жизни нового сотрудника они расценивают как проверку на соответствие "наш - не наш", "пробьется - не пробьется".

Из бесед с сотрудниками службы управления персоналом (два рекрутера, кадровик) вы узнали, что:

1. Рынок квалифицированного персонала в небольших городах, где находятся филиалы, достаточно узок.

2. Компенсация, которую компания предлагает на испытательный срок, для нового сотрудника непривлекательна. Приехав из другого города, сотрудник вынужден снимать себе квартиру - это создает определенную сложность для кандидатов, так как срок в три месяца, когда они получают незначительную компенсацию, достаточно велик.

3. Некоторые кандидаты с привлекательным опытом не проходят этап компьютерного тестирования. Случалось, что они были недовольны излишне долгой процедурой тестирования (более трех часов), поэтому не желали проходить отбор дальше.

4. Даже если службе персонала удается привлечь нужных работников в компанию, в филиалах им не уделяют достаточного внимания. Стажировки носят, как правило, формальный, поверхностный характер. После стажировки новички предоставлены сами себе. Получается, что во время стажировки с новичками не занимаются, в результате новый сотрудник недополучает знания. Из-за этого после стажировки получать зарплату в полном объеме не представляется возможным.

5. Несмотря на явные недоработки со своей стороны, филиалы тем не менее, считают службу персонала виноватой в том, что уходят потенциальные сотрудники, и вакансии остаются незакрытыми.

6. Рекрутеры приглашают на собеседования практически всех подряд. Отсеву кандидатов до проведения собеседования (работе с резюме, телефонным интервью, проверке рекомендаций) должного внимания не уделяется.

7. Ваши сотрудники не имеют специального образования, опыт работы каждого - меньше года.

Вопросы

1. Что, на ваш взгляд, необходимо изменить в системе управления персоналом, в службе управления персоналом, чтобы обеспечить компанию необходимыми кадрами?

2. Что вы планируете делать, чтобы выстроить конструктивное взаимодействие с филиалами? Чем они вам могут помочь?

Задание 2. Трудовая адаптация в организации

Ознакомьтесь с ситуацией, в которой оказалась новая сотрудница предприятия, занявшая должность руководителя. Ответьте на вопросы:

1. Как вы оцениваете решение руководства предприятия назначить Людмилу Власову на должность начальника отдела кадров?

2. Что (в биографии Людмилы) говорило в пользу этого решения? Что должно было насторожить руководителей совместного предприятия?

3. Отвечало ли организованное для Людмилы обучение ее потребностям в адаптации к новой работе? Что бы вы предложили взамен или в дополнение к сделанному?

4. Чтобы вы сделали на месте Гендиректора с заявлением об уходе?

Ситуация:

Людмила Власова закончила психологический факультет Московского университета, затем аспирантуру и защитила кандидатскую диссертацию на тему «Нетрадиционные методы разрешения межличностных конфликтов в трудовом коллективе». После 10 лет работы преподавателем в одном из московских ВУЗов, она перешла на должность консультанта в центр психологической помощи. В течение 3 лет Людмила занималась оказанием практической помощи детям из неблагополучных семей, разрешением конфликтов в школах и учреждениях, консультированием представителей районной администрации. Работа доставляла Людмиле большое удовлетворение, позволяла оказывать реальную помощь конкретным людям, использовать на практике теоретические знания, встречаться с интересными людьми. В тоже время получаемой зарплаты едва хватало, чтобы свести концы с концами.

Поэтому когда один из знакомых предложил ей должность начальника отдела кадров крупного совместного предприятия с окладом в 10 раз больше, чем в центре, Людмила очень заинтересовалась его предложением. Успешно пройдя собеседование с руководителем СП, она приняла предложение, считая, что знания психологии, английского языка, навыки коммуникации, опыт работы преподавателем и консультантом позволят ей добиться успеха в работе, привлекавшей не только высоким заработком, но и возможностями профессионального развития, работой с иностранными специалистами, поездками по стране и за рубеж.

В начале первого рабочего дня Людмила провела около одного часа с Генеральным директором СП, объяснившим, что он ожидает от начальника отдела кадров организации

профессионального обучения, осуществления контроля за приемом на работу и численностью сотрудников, ведения необходимой документации. Через неделю представитель западного партнера провел с Людмилой однодневное обучение основам управления персоналом, и она начала осваивать новую должность. Работа оказалась гораздо более сложной, чем предполагала Людмила: 10-ти часовой рабочий день, продолжительные совещания по техническим вопросам, в которых Людмила не разбиралась, многочисленные вопросы и жалобы рядовых сотрудников, необходимость готовить ежемесячные отчеты для западных партнеров. Не хватало времени, чтобы перевести дух не то, чтобы обобщить впечатления или подумать о том, чтобы что-то изменить, как ее учил специалист из европейского отделения.

Скоро возникла первая кризисная ситуация. Выполняя рекомендации партнера, Людмила подняла вопрос о необходимости сокращения непроизводственных работников, чем вызвала бурную реакцию директора по производству, в резкой форме обвинившего ее в некомпетентности и неопытности. Людмила разрыдалась и больше к этой теме не возвращалась. Через месяц Генеральный директор вызвал к себе Людмилу и попросил объяснить, почему западный партнер не получил ежемесячного отчета по персоналу. Оказалось, что Людмила просто забыла о нем. Еще через неделю возникло новое недоразумение. Людмила ушла с работы раньше обычного и не оказалась на месте, чтобы ответить на срочный вопрос Генерального директора, высказавшего на следующее утро свое недовольство работой начальника отдела кадров. Неделю спустя Людмила принесла заявление об уходе.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Основные понятия кадрового планирования

Вопросы для опроса и к обсуждению

1. Раскройте сущность и содержание кадрового планирования.
2. Раскройте цели и задачи кадрового планирования.
3. Назовите этапы кадрового планирования и раскройте их сущность.
4. Назовите Виды кадрового планирования.
5. Раскройте сущность и этапы управления по целям (Management by Objectives - MBO) как основу оперативного плана работы с персоналом.
6. Принципы установления целей (SMART-принципы).
7. Какие проблемы, решаются с помощью MBO.
8. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом.
9. Какие методы кадрового планирования вы знаете?

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Планирование деловой карьеры в современной организации

Назовите и охарактеризуйте мотивы деловой карьеры. На примерах различных организаций (которые можно почерпнуть в специализированных журналах и Internet-ресурсах) дайте описание, как осуществляется планирование деловой карьеры в современной организации.

Задание 2. Программа по работе с кадровым резервом

Ознакомьтесь с ситуацией и ответьте на вопросы:

1. Какие навыки сотрудников компании необходимо развивать?
2. Как вы будете определять потребность в том или ином развитии сотрудников?
3. Опишите Вашу программу по работе с кадровым резервом.
4. Опишите этапы внедрения программы по работе с кадровым резервом. С какими трудностями Вы можете столкнуться?

Ситуация:

Вы работаете в крупной, динамично развивающейся компании специалистом по развитию персонала. Компания существует более пяти лет. У сотрудников есть возможность карьерного развития. Бизнес компании специфичен, нужны люди, хорошо

знающие его. Руководство компании предпочитает выдвигать на менеджерские позиции уже работающих сотрудников, нежели брать на эти позиции людей «со стороны».

Несколько месяцев назад в компании произошло несколько перемещений: руководителями отделов были назначены квалифицированные в своей предметной области сотрудники, которые хорошо себя зарекомендовали. После их перевода появился ряд проблем: стали нарушаться сроки по текущим задачам отдела, существенно снизились показатели работы, произошло несколько конфликтов с партнерами, сотрудники отделов стали допоздна засиживаться на работе, несколько даже подали заявления об увольнении.

После анализа ситуации Вы (как менеджер по персоналу) осознали, что переведенные на руководящие позиции сотрудники все еще думают и действуют как специалисты и что у них недостаточно навыков, чтобы эффективно работать на новом качественном уровне. Они могут обучиться всему в процессе работы, и со временем у них выработаются необходимые навыки, но, на Ваш взгляд, целесообразно отправить их на обучение, чтобы повысить управленческую компетентность. Вы также считаете, что необходимо разработать систему работы с кадровым резервом, так как это первый, но не последний случай перевода сотрудников с повышением в должности. У вас есть список людей, которых в скором будущем ожидает подобный переход, и работу с ними нужно начинать уже сейчас, чтобы они не столкнулись с теми же проблемами, которые возникли в результате состоявшегося перевода.

Задание 3. Приведите аргументы против того, чтобы потребности в работниках покрывать за счет:

- сверхурочной работы;
- использования услуг трудовых агентств;
- использования временных работников.

Пример выполнения задания:

Сверхурочная работа: переутомление, вызванное постоянной сверхурочной работой, приводит к хроническому стрессу и развитию психологических и иных заболеваний. Сверхурочную работу согласно ТК РФ необходимо оплачивать в полтора – два раза выше, чем обычную (в зависимости от вида работы).

Использование услуг трудовых агентств: агентства не знают в должной мере специфику предприятия и довольствуются критериями, выданными самой организацией. Таким образом, они могу пропустить на собеседование человека, который не подходит предприятию, что занимает время руководителя, либо наоборот, отказаться от человека, который хотя и не подпадает под критерии, выданные организацией, но как раз является тем специалистом, который нужен предприятию.

Использование временных работников: занимает время на найм, обучение сотрудников специфике деятельности именно этой организации. Человек какое-то время адаптируется к новому месту работы, после чего надобность предприятия в нем отпадает. Это стресс для работника и неудобство для самого предприятия.

Задание 4 . Разработка программ:

1. Ротация кадров.

2. Обучение сотрудников.

3. Создание локальных нормативных актов

Вы специалист по управлению, член команды по организации и проведению кадрового аудита в одной из организаций потребительской кооперации, а именно, на небольшом консервном заводе, занимающемся переработкой овощей и фруктов. На предприятии работает 80 человек из них 25- управленцы и специалисты, остальные – рабочие.

В последние годы предприятие стало терять конкурентоспособность из-за недостаточного качества выпускаемой продукции и не возможности ее реализации на насыщенном подобными товарами рынке.

Руководство предприятия приняло решение о широкомасштабном внутреннем исследовании с целью выявления причин такой ситуации и пригласило специалистов для проверки разных направлений деятельности предприятия, в том числе и по управлению персоналом.

Задание:

Определите направление Вашей работы и последовательность Ваших действий. По каждому направлению сформулируйте по 3 вопроса на которые хотели бы получить ответы в ходе обследования. Ответ можно оформить в таблице.

Ответ:

В сфере управления персоналом можно выделить несколько направлений деятельности по описанной в задаче проблеме.

Для преодоления возникшего кризиса необходимо провести диагностику кадрового потенциала организации, разработку стратегии реорганизации и кадровых программ поддержки реорганизации, сокращение персонала, повышение производительности труд, разрешение конфликтов. Т.к. предприятие находится в стадии спада производства – входит в кризисную фазу, то конфликты на заводе неизбежны.

В данном случае, можно работать по таким направлениям, как ротация кадров: Определение соответствия сотрудников занимаемым позициям. На основе фактических результатов работы и субъективного мнения руководства возможно выявить работников, заведомо неэффективных на данных должностях.

Далее, руководство решает, уволить особо не эффективных сотрудников, обучить их либо оставить на прежнем месте с понижением в должности/ на той же должности. При обследовании ситуации на заводе возможно и то, что какие-то работники нуждаются в переобучении, повышении квалификации. Возможно, на завод было поставлено оборудование, на котором сотрудники работать не умеют. Возможно, специалисты и управленцы владеют устаревшими знаниями по своей специальности.

В таком случае, заводу может помочь принятие решения о направлении определенных работников на обучение. На основе данных о наиболее трудных и перспективных для развития данного сотрудника областях при условии эффективности для работодателя, принимается решение о направлении сотрудника на переобучение. Также на заводе возможны проблемы личностного характера в связках «руководитель – подчиненный», «подчиненный – руководитель». При проведении различных тестов, анкет, опросов возможно выявить проблемы в обстановке коллектива на заводе и создать благоприятный и устойчивый психологический климат.

Также, возможно с учетом точных знаний о потребностях и возможностях работника, разработать соответствующие локальные нормативные акты (должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка), где работники будут четко знать свои права и обязанности, полномочия, что позволит им работать более эффективно.

2) Ротация кадров

Обучение сотрудников

Создание локальных нормативных актов

1. кого и по каким основаниям необходимо уволить?
1. какие группы нуждаются в обучении в первую очередь?
1. какие отношения в организации не урегулированы внутренними актами?
2. кто из работников «сидит не на своем месте»?
2. приглашать учителей (преподавателей, тренеров) непосредственно на предприятие либо направлять на обучение в пределах населенного пункта? В командировку?
2. какие отношения урегулированы недостаточно?
3. каким образом расставить оставшиеся кадры?
3. каков характер основного обучения сотрудников (переобучение, проведение семинаров, тренингов по отраслям деятельности, повышение квалификации, получение дополнительного образования)?

3. какие отношения урегулированы в полной мере и в дальнейшем изменении не нуждаются?

Задание 5. Составьте описание должности менеджера по персоналу, используя контрольный список вопросов.

1. Название должности.

2. Каковы полномочия:

а) в отношении подчиненных (может ли нанимать и увольнять?);

б) в плане распоряжения финансами (в каких пределах?);

в) в плане закупок (в каких пределах?);

г) в плане получения информации о деятельности, представления фирмы во внешних организациях (в каких пределах?).

3. Кому подчиняется?

4. За кого несет ответственность?

5. Подробное описание обязанностей (допустимо ли проявление инициативы и самостоятельности с самого начала?).

6. Разделение обязанностей на основные и второстепенные.

7. Требуемые знания и опыт:

а) необходимые;

б) желательные.

8. Необходимый уровень образования:

а) базовое;

б) специальное.

9. Требуемый уровень квалификации:

а) необходимый;

б) желательный;

в) повышение квалификации.

10. С кем придется контактировать внутри фирмы? Выдвигает ли это дополнительные требования к кандидату?

11. Придется ли иметь дела вне фирмы:

а) с поставщиками;

б) с субподрядчиками;

в) с клиентами? Выдвигает ли это дополнительные требования к кандидату?

12. Существуют ли требования личного плана:

а) возрастные ограничения (какие именно и почему?);

б) какие-либо другие ограничения?

13. Требуются ли разъезды:

а) внутри страны;

б) за рубежом? Какова продолжительность возможных командировок? Появляются ли требования к владению иностранными языками?

14. Условия работы:

а) за сколько времени предполагается извещать об уходе или увольнении? (это положение может касаться обеих сторон);

б) возможны ли специальные условия соглашения, условия перезаключения и расторжения контракта?

в) какова продолжительность и условия предоставления отпуска?

г) какова продолжительность рабочего дня, гибкость графика работы, вероятность работы в выходные и праздничные дни?

15. Оплата работника:

а) какая форма оплаты работника;

б) возможно ли получение премий (комиссионных, фиксированной суммы, процента от оклада и т.п.)? В какие сроки?

16. Дополнительное социальное/медицинское, пенсионное обеспечение.

17. Расходы, связанные с работой и способы их возмещения (оплата жилья, деловых телефонных переговоров и т.п.).

18. Предоставление служебного автомобиля, обеспечение разъездов по основной трудовой деятельности.

19. Перспективы роста:

а) повышение оплаты (Когда? На основании каких показателей?);

б) развитие карьеры, изменение статуса (Когда? На основании каких показателей?).

20. Возможности повышения квалификации:

а) внутри страны;

б) за рубежом

Темы докладов сообщений/презентаций

1. Сопротивление персонала запланированным организационным изменениям и способы его преодоления

1. Коучинг как метод развития персонала.
2. Бенчмаркинг как метод развития персонала.
3. Buddying, shadowing и другие новые методы обучения персонала.
4. Модель обучающейся организации.
5. Обучение действием: новый подход к корпоративному обучению и развитию персонала.
6. Внедрение e-learning в корпоративный сектор в России (в Китае, в США, в Европе).
7. Корпоративный университет как новая форма обучения и развития персонала.
8. Анализ успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Планы по персоналу и порядок их составления. Планирование потребности в персонале.

Вопросы для лекции - дискуссии

1. Назовите факторы, способствующие текучести кадров на предприятии в современных экономических условиях.

2. Основополагающие цели и задачи перемещения персонала.

Вопросы для опроса и к обсуждению

1. Как определяется потребность в персонале?

2. Какие виды и методы планирования потребности в персонале вы знаете?

3. Что такое оборот персонала, чем он обусловлен, и какие положительные и отрицательные моменты для организации несет в себе это явление?

4. Как определить: интенсивность оборота по приему, интенсивность оборота по выбытию, коэффициент постоянства кадров, коэффициент текучести, коэффициент закрепленности работников?

5. Раскройте сущность планирования производительности труда. Какие показатели по труду характеризуют данную категорию?

6. Раскройте сущность оперативного плана работы с персоналом.

7. Раскройте основные разделы плана по персоналу.

8. Как осуществляется разработка плана кадровых мероприятий?

Темы докладов/сообщений/презентаций

1. Методы оптимизации численности персонала организации.
2. Подходы к управлению текучестью персонала.
3. Должностные инструкции: преимущества и недостатки, порядок разработки, содержание основных разделов, порядок утверждения.

Практико-ориентированные задания

Задача 1. Определение плановой численности рабочих и всего персонала.

Объем товарной продукции АО «Рассвет» в отчетном году составил 1 474 тыс. р. Численность персонала – 335 чел. Удельный вес рабочих в общей численности персонала

равен 80 %. По плану на следующий год пред- 37 усмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию предприятия на 5 %, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3 %.

Определите:

1) плановую численность рабочих и всего персонала;

2) коэффициент соотношения между плановой и фактической численностью рабочих.

Методические указания к выполнению:

1. Численность рабочих составит

Численность служащих

Производительность труда одного рабочего в отчетном году равна

По плану на следующий год предусматривается прирост производительности труда на 3 %, поэтому плановый уровень производительности труда рабочего составит

Объем товарной продукции по плану

Численность рабочих по плану равна

Численность всего персонала составит

2. Коэффициент соотношения плановой и фактической численности рабочих равен . Это означает, что численность рабочих по плану увеличивается на ……..

Задача 2. Определение планового процента роста производительности труда и планового уровня производительности труда, р

По плану предприятия на год предусмотрен рост объема товарной продукции на 7 % и увеличение численности рабочих на 2 %. Фактический уровень производительности труда одного рабочего по отчету прошлого года составил 4 200 р.

Определите: 1) плановый процент роста производительности труда; 2) плановый уровень производительности труда, р.

Методические указания к выполнению:

Плановый процент роста производительности труда определяется исходя из взаимосвязи планируемого роста объема товарной продукции и увеличения численности рабочих:

ПТПЛ =

Плановый уровень производительности труда составит:

ПТПЛ =

Задача № 3. Определить списочную численность персонала, если явочная составляет 230 чел., номинальный фонд рабочего времени – 260 дней, реальный – 245 дней.

Методические указания к выполнению:

К пересчета =

Ч спис =.

Ответ: списочная численность –

Задача № 4. Среднесписочная численность работающих на предприятии 2100 чел. В течение года уволено по разным причинам 250 чел., в т.ч. по личному желанию и за нарушения 180 чел. Принято на работу – 230 чел. Рассчитать коэффициенты оборота: по приему, увольнению, текучести кадров.

Методические указания к выполнению:

Коэффициент оборота по приему есть отношение кол-ва принятых к среднесписочной численности персонала (в процента), т.е. К =

Коэффициент оборота по выбытию есть отношение всех уволенных к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. К =

Коэффициент текучести есть отношение уволенных по собственному желание и за нарушения трудовой дисциплины к среднесписочной численности работников (в процентах), т.е. К =

Ответ:

Задача № 5. Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода – 360 чел.

Методические указания к выполнению:

Если производительность труда не увеличивается, то прирост численности будет пропорционален приросту объема выпуска, т.е. 20%.

DЧ =

Потребность во внешнем наборе

Ответ: ……..чел.

Задача № 6. Анализ движения персонала

Численность работников на начало года составляла 300 чел. В течение года принято – 25 чел. Выбыло: на пенсию – 10 чел., по сокращению штатов – 12 чел., по собственному желанию – 20 чел. **Рассчитайте среднесписочную численность, а также показатели движения кадров – коэффициенты по приему, выбытию и текучести.**

Методические указания к выполнению:

Чсреднеспис. =

Кпо приему =

Кпо выбытию =

Ктекучести =

Ответ:

Задача № 7. Рассчитать численность рабочих по нормам обслуживания, если количество агрегатов в цехе – 48, норма обслуживания – 5 чел., режим работы непрерывный, номинальный фонд рабочего времени одного рабочего в год – 265 дней, реальный – 230 дней.

Методические указания к выполнению:

Ч = ((48 х 3) / 5) х (265 / 230) = 33 чел.

Ответ: 33 чел.

Задача № 8. Численность работников цеха на начало квартала составляла 552 чел., плановая среднеквартальная численность 560 чел**. Определить дополнительную потребность в кадрах на квартал** с учетом среднеквартального выбытия в размере 8% и потребность во внешнем наборе кадров, если 5 человек можно перевести из других цехов.

Методические указания к выполнению:

Дополнительная потребность составляет:

Дополнительная потребность в кадрах на квартал

Потребность по внешнем наборе

Ответ: ……чел.

Задача № 9. Анализ движения персонала. **Определить коэффициент текучести кадров, коэффициенты оборота по приему и выбытию,** если на начало года численность работников составляла 950 чел., в течение года принято 235 чел., уволено всего 300 чел., в т.ч. по собственному желанию 150 чел., за нарушения трудовой дисциплины 10 чел.

Методические указания к выполнению:

Чсреднеспис. =

Кпо приему =

Кпо выбытию =

Ктекучести =

Ответ:

Задача № 10. Производственная трудоемкость работ на год составит 457000 нормо/часов. Плановый фонд рабочего времени на одного рабочего 1850 часов в год, плановое выполнение норм выработки – 105%. **Определить численность рабочих сдельщиков.**

Методические указания к выполнению:

Тпр =
Ч =
Ответ: численность рабочих …… чел.

Задача № 11. Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 350000 нормо/часов, в цехе станочной обработки – 510000 нормо/часов, в цехе сборки – 270000 нормо/часов. Фонд рабочего времени одного работника составляет 1800 час., средний коэффициент выполнения норм – 1,15. **Определить расстановочную и общую численность работников.**

Методические указания к выполнению:

Чв литейном =
Чв станочной =
Чв сборки =
Чобщая =

Задача 12. Анализ движения персонала Планирование потребности в персонале

Выполнить анализ движения персонала предприятия по данным таблицы. Сделать необходимые выводы

Таблица 1

Анализ движения персонала

Показатели	2021	2022	2023
Состояло работников АО на начало периода, чел.	365	370	359
Принято всего, чел., в том числе	31	27	28
переведено из других организаций;	-	-	1
принято предприятием самостоятельно;	29	27	24
прочие	2	-	3
Выбыло всего, чел., в том числе	26	38	16
переведено на другие предприятия	-	1	-
по собственному желанию	16	34	16
за прогулы	2	-	-
в связи с окончание срока трудового контракта	8	3	-
прочие причины	-	-	-
Состояло работников на конец периода, чел	370	359	371
Среднесписочная численность, чел.	368	365	365
Коэффициент оборота по приему, (%)			
Коэффициент оборота по увольнению, (%)			
Коэффициент текучести, (%)			
Коэффициент постоянства персонала, (%)			

Задача 13. Анализ производительности труда

По данным таблицы выполнить анализ производительности труда

Таблица 2

Анализ производительности труда

Показатели	2021	2022	2023	Темы роста	
				2022/2021	2023/2022
Численность работников, чел	365	370	359		
Объем выполненных работ и предоставленных услуг, тыс.руб	163419	195506	211180		
Выработка на 1-го работника, т.р ./ чел	447,72	528,39	588,25		

Задание 1. Планирование карьеры работников организации

Ознакомьтесь с ситуацией, в которой оказался молодой перспективный специалист крупной компании, и ответьте на вопросы:

1. Какие карьерные ожидания были у Игоря в старой должности, в планируемой и новой должности?

2. Обоснуйте решение Игоря об увольнении и переходе на другую работу?

Ситуация:

Представительство американской фирмы в Москве решило провести организационную перестройку и выделить отдел IT-технологий в особую группу с координационным центром в Париже. Предложение, пока неофициальное (перевод в новый офис должно ещё одобрить руководство московского представительства) о работе в отделе IT-технологий сделано Игорю Шевцову, одному из лучших работников отдела администрирования. Игорь обрадовался, получив подобное предложение, поскольку такого рода продвижение по службе предполагало не только повышение зарплаты, но и новый уровень ответственности, общения, выход на международный рынок труда с его неограниченными возможностями. Он был уверен в своих силах, его поддерживало доверие к нему со стороны работников отдела, выдвинувших кандидатуру на эту должность. Переход Игоря на эту работу был малоприятным событием для начальника отдела администрирования Сергея Кудряшова, т.к. дела у Игоря шли успешно, а на подготовку нового сотрудника требовалось время. Однако Сергей был рад за своего сотрудника, видя, что его творческий потенциал намного превышает выполняемую им работу. Поэтому он решил одобрить этот переход.

Неожиданно руководство московского представительства отказало Игорю в переводе, пытаясь «вставить палку в колеса» новому структурному образованию, т.к. увидело в нем возможного конкурента. Начальнику отдела администрирования Кудряшову предложили изыскать возможности для повышения Игоря внутри отдела. Отдел был сформирован, и работа шла по отлаженной схеме, поэтому новая позиция для Игоря была заведомо надуманной, а не продиктованной необходимостью.

В новые обязанности Игоря на должности менеджера по клиентским услугам входил разбор конфликтных ситуаций, возникающих при выполнении контрактов. Такое повышение вызвало негативную реакцию в отделе, поскольку с его новыми полномочиями весьма успешно справлялись простые администраторы. Сам Игорь испытывал неловкость и дискомфорт от сознания ненужности своей работы; он не видел перспектив, его энтузиазм угас. Через 4 месяца он уволился, найдя работу с меньшим окладом, но более творческую и с большим кругом полномочий.

Тесты

1. Выберите правильный вариант ответа

Численность рабочих планируется:

а) по рабочим местам;

б) по уровню заработной платы;

в) по стажу работы;

г) по уровню квалификации.

2. Дополните

Численность рабочих планируется исходя из уровня производительности труда, числа рабочих мест и _____

3. Выберите правильный вариант ответа

Плановая численность персонала предприятия определяется:

а) по уровню прибыли;

б) по размеру основных фондов;

в) по категориям работников;

г) по стажу работы.

4. Дополните

Для определения плановой численности рабочих по рабочим местам необходимы следующие данные: перечень видов рабочих мест, число рабочих на каждом рабочем месте и _____ .

5. Дополните
Для планирования численности служащих используются следующие методы: экстраполяция, экспертных оценок и _____ .

6. Выберите правильный вариант ответа
Планирование численности рабочих начинается с разработки:
а) баланса материальных ресурсов;
б) плана движения денежных средств;
в) организационно-технических мероприятий;
г) баланса рабочего времени одного рабочего.

7. Выберите правильный вариант ответа
При планировании численности служащих составляют:
а) штатное расписание;
б) баланс трудовых ресурсов;
в) проект развития предприятия;
г) баланс основных фондов.

8. Дополните При планировании потребностей в персонале учитываются перспективы развития рынка труда, стоимость подготовки персонала, необходимость переподготовки персонала и _____ .

9. Выберите правильный вариант ответа
Планирование численности персонала необходимо для обоснования:
а) потребности в основных фондах;
б) величины себестоимости;
в) объемов выпуска продукции;
г) размера прибыли.

10. Выберите правильный вариант ответа
Уровнем производительности труда является:
а) объем выпуска продукции предприятием;
б) выработка продукции на одного работающего (рабочего);
в) производительность оборудования;
г) себестоимость продукции.

11. Дополните
Планирование развития персонала предусматривает такие основные формы и виды подготовки квалифицированных кадров, как профессиональное обучение, обучение путем ротации, самообразование и _____ .

12. Дополните
Плановый уровень производительности труда определяют методом прямого счета, по трудоемкости производственной программы и_____ .

13. Дополните

Производительность труда измеряется в натуральных, условно-натуральных единицах измерения, в нормо-часах (трудовых единицах) и в _____ _____.

14. Выберите правильный вариант ответа
Эффективный (полезный) фонд времени работы одного рабочего используется для планирования:
а) объема товарной продукции;
б) потребности в оборудовании;
в) численности рабочих;
г) прибыли.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Планирование расходов на персонал. Проблемы планирования персонала

Вопросы для опроса и к обсуждению

1. Какова структура плановых показателей по персоналу?
2. Кто, в конечном счете, несет ответственность за расходы на персонал?
3. Назовите основные проблемы, связанные с внедрением планирования и бюджетирования работы с персоналом.
4. Как реально можно оценить затраты на персонал?

Темы докладов/сообщений/презентаций

1. Структура расходов на персонал.
2. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.
3. Современные проблемы планирования персонала.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Проблемы планирования персонала

7 месяцев назад, летом прошлого года, Марину пригласили в компанию "Тойс Дистрибьюшн" на должность менеджера по персоналу. До этого Марина в течение трех лет работала в известном кадровом агентстве, пройдя путь от ресечера до старшего консультанта. Компания "Тойс Дистрибьюшн" была клиентом агентства, и Марину пригласили не случайно: она успешно нашла сотрудников на несколько вакансий в течение последних месяцев. Сама Марина рассматривала переход в новую структуру как карьерный рост, поскольку ей предстояло, по сути, создать с нуля отдел персонала. "Тойс Дистрибьюшн" работает на рынке с 1999 года и является дистрибутером игрушек нескольких российских и зарубежных производителей. На настоящий момент в организации работают около 200 человек. До прихода Марины в компании управлением персоналом занимались руководители отделов, они самостоятельно подбирали сотрудников. Кадровое делопроизводство вела помощник бухгалтера, которая после прихода Марины должна была перейти ей в подчинение и стать инспектором по кадрам. Первоочередными задачами, поставленными перед Мариной, стали подбор и обучение персонала, а также формирование корпоративной культуры.

Оценивая результаты своей работы за прошедшее время, Марина понимала, что не все в реальности оказалось таким, как это ей виделось ранее. Главной проблемой было то, что она сама не понимала своего положения в компании.

Она чувствовала, что руководители отделов воспринимают ее больше как менеджера по подбору персонала, и это обстоятельство в последнее время стало ее тяготить. У нее практически не оставалось времени на ведение других дел. Разработка и проведение оценочных мероприятий для сотрудников отделов продаж и последующее формирование плана обучения персонала, как и многое другое, таки оставалось в проекте.

Марина понимала, что она не участвует в формировании кадровой политики (да и политики как таковой нет), что она подчас является просто исполнителем, как, например,

в случае, когда при проведении обучения коммерческий директор просто назвал имя тренера и тему тренинга, который ей предстояло организовать.

Что касается сотрудников, то, как ей казалось, они воспринимали ее как человека от администрации, и, несмотря на позитивные в целом взаимоотношения, Марина чувствовала напряженность в общении с ними.

Во времена работы в кадровом агентстве должность HR-менеджера представлялась ей в более радужном свете. Марина анализировала события последних месяцев…

Примерно через месяц после того, как Марина приступила к своим обязанностям, один из менеджеров по продажам, который сам был новичком в компании, в частной беседе спросил ее о том, как часто повышается в компании заработная плата. Марина не знала ответа на этот вопрос применительно к отделу продаж, но она проявила инициативу и провела мониторинг заработных плат по рынку, на основе которого разработала предложение для коммерческого директора об изменении схемы оплаты труда и более сильной ее привязки к результатам продаж. И хотя впоследствии коммерческий директор признал ее предложение по оптимизации системы оплаты труда интересным, первоначально оно было воспринято им как лоббирование интересов сотрудников…

Одно из самых неоднозначных событий произошло в октябре. В одном из отделов продаж возник конфликт между руководителем и менеджером, проработавшим в компании около года. Коллектив отдела разделился на поддерживающих и осуждающих сотрудника. Руководитель отдела попросил Марину найти основание уволить сотрудника, аргументируя это интересами компании. Марина дала несколько советов, которые были применены руководителем на практике, и через некоторое время сотрудник сам написал заявление по собственному желанию. После этого Марина почувствовала негатив со стороны тех сотрудников, которые выступали на стороне уволенного…

После проведения тренинга для менеджеров по закупкам, Марина попросила тренера подготовить подробный отчет с рекомендациями по каждому из участников тренинга. В будущем она хотела использовать информацию при подготовке плана обучения сотрудников. Подготовленный отчет она передала руководителю отдела закупок, который сказал ей, что все недостатки своих подчиненных он знает сам и не хочет, чтобы "информация об их слабых сторонах…"

Вопросы

В чем заключались ошибки Марины? Что она сделала не так и когда потеряла контроль над ситуацией? И самое главное, какие действия ей стоит предпринять для изменения своего статуса в компании и завоевания большего доверия коллег и уважения руководства…

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки опроса на практическом занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

.Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между

показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	**ПКс-3.4.1**	Способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования.

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПКс-3.4.1 Способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования.	Демонстрирует способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики *кадрового планирования*.	В полном объеме самостоятельно разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования	Курсовая работа по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование»

4.3.2.Типовые оценочные средства

Типовые задания для курсовой работы по дисциплине, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

Курсовая работа по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» является частью учебного процесса, и выполнятся студентами **на заочной форме обучения** - на 4 курсе в 7 семестре.

Целью контрольной работы является углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов, приобретение навыков практики кадрового планирования: *способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования*

1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ

Курсовая работа состоит из двух частей практико-ориентированных заданий.

Первая часть работы выполняется в виде разработки планов личного развития, программы по адаптации, программы обучения сотрудника вашего предприятия и разработки программы благополучия сотрудников: Well-being вашего предприятия.

Вторая часть курсовой работы предусматривает выполнение заданий методом кейс-стадии. Ответы по ситуации необходимо излагать с пояснениями и выводами, делая сноски на используемые источники.

При ответах выполнять задания необходимо в строгой последовательности, это облегчит работу преподавателя при проверке контрольной работы. Курсовая работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Объем выполненной работы должен составлять 20-30 страниц (без приложений). Структура курсовой работы предусматривает:

- **Титульный лист**
- **Введение.** Во введении раскрывается *актуальность* и *практическую значимость* заданной темы; *цель* курсовой работы; основные *задачи*, которые студент собирается решить в процессе исследования, *методы* исследования.
- **Содержание**. Оформляется как перечень пунктов курсовой работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется
- **Основное содержание работы.** Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12). Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для курсовой работы не менее 10.
- Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.
- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы, согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для курсовой работы не менее 15.

Пример оформления **Библиографического списка** представлен **в приложении 3.**

СОДЕРЖАНИЕ ЗАДАНИЙ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Часть 1. Разработка планов и программ

Задание 1. Трудовая адаптация в организации

Задание. Овладения методикой разработки планов и программ, проектов локальных актов по адаптации применяя методики кадрового планирования

Разработайте **Схему/Программу** (с указанием сроков, основных мероприятий и ответственных лиц) **адаптации** новых сотрудников вашего предприятия, не имеющих опыта трудовой деятельности.

Методические указания

- смотрите пример и методические указания в лекционном материале;
- рассмотрите действующие Положения и Программы адаптации персонала, рекомендуется использовать ресурсы Интернет
- См. **Приложение 4 –**Пример Положения и Программы Адаптации

Пример Программы адаптации сотрудника

Ф. И. О. сотрудника	Иванов Иван Иванович
Должность, подразделение	Отдел логистики
Руководитель сотрудника	Петров Николай Павлович, руководитель отдела логистики
Куратор	Медведев Михали Иванович, ведущий логист

Дата начала испытательного срока	24.02.2023	Дата конца испытательного срока	23.05.2023

Сроки	Мероприятия	Ответственные
За 3 дня до выхода сотрудника на работу	Информировать руководителя о выходе нового сотрудника и необходимости подготовиться к адаптационным мероприятиям. Подготовить Комплект сотрудника: книгу, блокнот, ручку и сувенир с логотипом компании	Специалист службы персонала
За 3 дня до выхода сотрудника на работу	Подготовить проект Плана введения в должность. Подготовить рабочее место сотрудника. Назначить куратора	Руководитель нового сотрудника
Первый день работы	Оформить документы о приеме на работу	Специалист службы персонала
Первый день работы	Встретить сотрудника, познакомить с куратором, выдать комплект новичка: книжку, блокнот, ручку, сувенир	Руководитель нового сотрудника
Первый день работы	Познакомить сотрудника с рабочим местом, расположением помещений, коллегами. Помочь оформить кадровые документы сотрудника, провести инструктаж по технике безопасности, выдать рабочие инструменты, автомобиль, топливную карту и т. д.	Куратор
Первая неделя работы	Познакомить с работой и основными процедурами, к ней относящимися. Познакомить с ключевыми фигурами других подразделений. Проследить выполнение сотрудником других пунктов Плана введения в должность: обучение, рабочие задачи и т. д.	Куратор
Первая неделя работы	Провести беседу о постановке целей работы на испытательный срок	Руководитель нового сотрудника
Первый месяц	Провести вводный тренинг	Специалист службы персонала
Первый–третий месяца	Контролировать работу сотрудника в соответствии с планом введения в должность	Куратор
Первый–третий месяца	Проводить раз в две-три недели беседы с сотрудником об итогах работы	Руководитель нового сотрудника
За две недели до окончания испытательного срока	Напомнить руководителю о конце через две недели испытательного срока подчиненного	Специалист службы персонала
За две недели до окончания испытательного срока	Провести беседу с сотрудника по результатам работы за 2,5 месяца. Принять решение об успешности или неуспешности прохождения испытания. Информировать службу персонала о своем решении в отношении сотрудника	Руководитель нового сотрудника
За две недели до окончания испытательного срока	Оформить документы на увольнение сотрудника, если результат оценки руководителя – отрицательный. Основа – бланк Плана введения в должность, отчет руководителя, иные документы	Специалист службы персонала
В конце испытательного срока	Предоставить копии Плана введения в должность. Поздравить сотрудника с успешным прохождением испытания. Поставить цели на следующие три месяца	Руководитель нового сотрудника
В конце испытательного срока	Провести интервью с сотрудником, получить обратную связь об эффективности инструментов адаптации и качестве работы куратора. Заполнить отчет сотрудника о прохождении адаптации	Специалист службы персонала

Задание 2. «Выбор методов обучения»

Задачами проведения организационного обучения персонала являются: приобретение специфических знаний, развитие необходимых навыков и способностей, развитие соответствующего отношения к происходящим изменениям в организационной среде. При проведении обучения персонала используются различные методы, которые направлены на решение перечисленных задач.

Постановка задачи

Определить, какой из методов, приведенных в табл., может быть наилучшим для решения каждой из трех задач:

- 1) приобретение знаний;
- 2) развитие способностей;
- 3) изменение отношения

Таблица

Использование методов обучения

Метод обучения	Приобретение знаний	Развитие способностей	Изменение отношения
1. Инструктаж			
2. Наставничество			
3. Консультирование			
4. «Сидя рядом»			
5. Менторский подход			
6. Демонстрация приемов работы			
7. Метод усложняющихся заданий			
8. Специальный подбор заданий			
9. «Оставление на произвол судьбы»			
10. Работа под руководством специалиста			
11. Ситуационный анализ			
12. Моделирование ситуаций			
13. Советы молодых специалистов			
14. Обзор обратной связи			
15. Круглые столы			
16. Дискуссии			
17. Участие в специальных проектах			

18. Рабочие группы			
19. «Мозговая атака»			
20. Учебные фильмы			
21. Экспериментирование			
22. Стажировки			
23. Участие в научно-практических конференциях			
24. Деловые игры			
25. Тренинги			
26. Дистанционное обучение			
27. Лекции			
28. Самостоятельное изучение специальной литературы			

Задание 3. Овладение методикой разработки учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования выполнить задание

Разработайте **Программу обучения сотрудника** вашего предприятия. Можно взять любую должность. В интернете выбрать учебный центр и соответствующую программу обучения. Привести аргументы почему выбрали именно этот учебный центр.

В ответе должны прозвучать ответы на вопросы:

1. Каковы цели обучения?
2. Каковы этапы организации и проведения обучения?
3. Какие методы можно использовать в процессе обучения?
4. Какие организационные условия необходимо обеспечить для проведения обучения?
5. Как оценить эффективность обучения?

Методические указания



Рисунок – Цикл обучения

Пример сводного плана обучения сотрудников

УТВЕРЖДАЮ
Директор
_____ *А.В. Львов*
28.12.2022

Сводный план обучения сотрудников
организации «Унисон» на 2023 год

Направ-ление	Структурное подраз-деление	Должность	Ф.И.О.	Форма обуче-ния	Тема обучения	Место обучения	Сроки	Стои-мость, руб.	Месяц	Дата кон-троля
I квартал										
Продажи	*Отдел продаж*	*Торговый представи-тель*	*Петров А.Н.*	*Внеш-нее*	*Тренинг продаж*	*На террито-рии ООО «Знание»*	*02.02.2023–03.02.2023*	*10 000*	*Фев-раль*	
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Итог по I кварталу								–		
Налоговый учет, бухгалте-рия	*Бухгалтерия*	*Главный бухгалтер*	*Кэнеди М.А.*	*Внешнее*	*Изменения в налоговом законода-тельстве на 2022 год*	*На террито-рии ООО «Бухгал-тер»*	*16.05.2023–18.05.2023*	*15 000*	*Май*	
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Итог по I кварталу								–		
Итого по I кварталу в целом по всем направлениям								–		
II квартал										
–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
ВСЕГО								–		

Специалист по обучению персонала _____ *И.А. Орлова*

28.12.2022

Задание 4. С целью овладения методикой разработки планов профессиональной карьеры работников, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала применяя методики кадрового планирования выполнить задание:

Well-being: Разработка и внедрение программы благополучия сотрудников

Методические указания

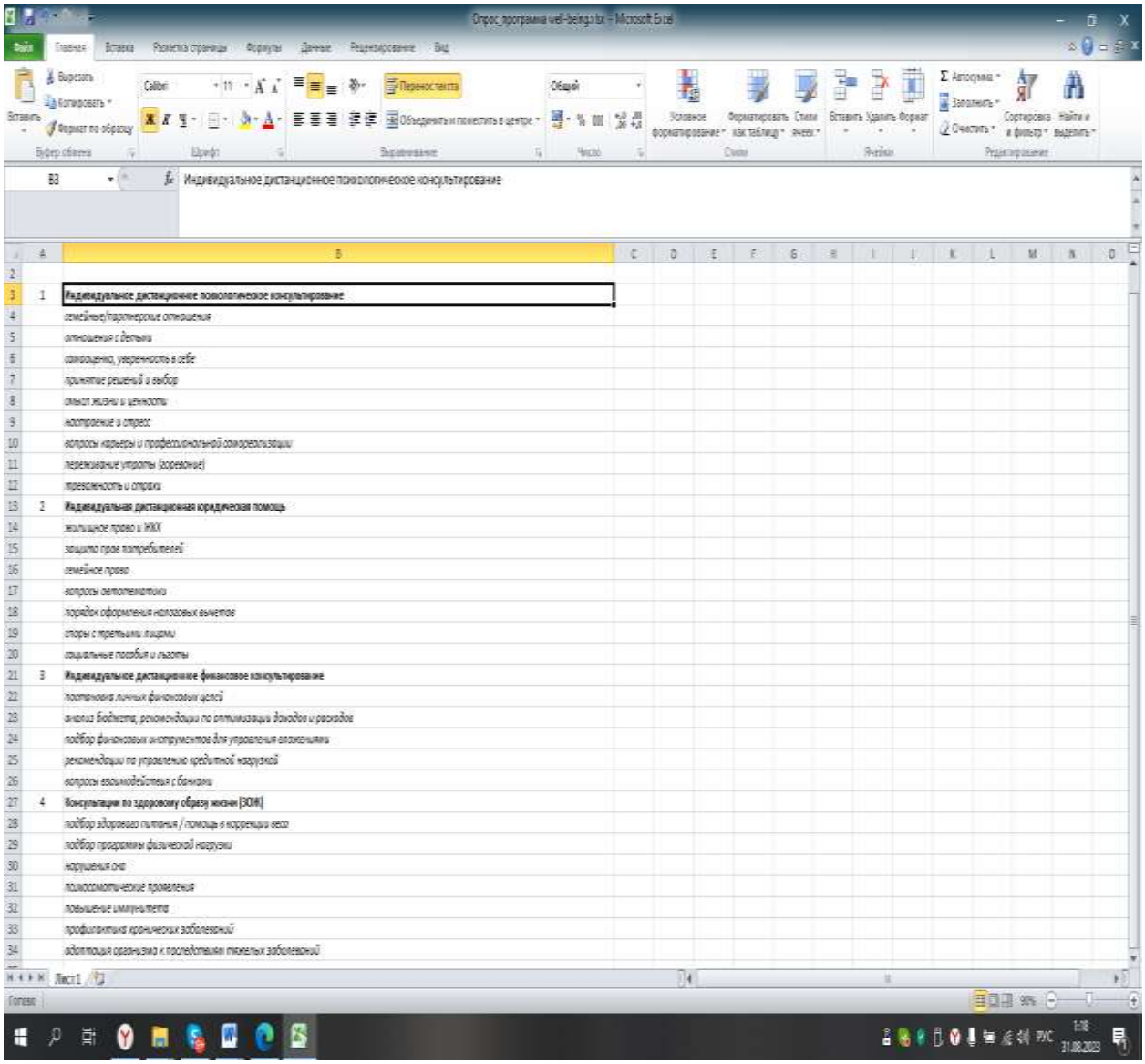
Источник

***Пример* Well-being: программы благополучия сотрудников**

https://academy.hr-director.ru/promo/203774?greetings=true&utm_medium=refer&utm_source=www.hr-director.ru&utm_term=63037&utm_content=art&utm_campaign=red_block_link_logo_grheader

(*нужна регистрация)*

Пример **Well-being: программы благополучия сотрудников**



Часть 2. Выполнений кейс-стадий

Задание 1. Ознакомьтесь с критериями оценки кандидатов при отборе на вакантную должность. Ответьте на вопросы:

1. Как можно выявить наличие этих характеристик у кандидата? (приведите примеры по каждому пункту)
2. Какие еще критерии можно было бы добавить к приведенным?
3. Какие критерии вы сочли бы за основные?
4. Если претендент на работу обладает большинством отмеченных качеств, можно ли его смело брать в коллектив?

Критерии оценки кандидатов:

1. Любознательность и пытливый ум.

2. Уверенность в себе.
3. Стремление к переменам.
4. Решение вопросов "по-своему".
5. Честность.
6. Критический образ мышления.
7. Дерзость.
8. Жизнерадостность.
9. Способность вставать с колен.
10. Устремление в будущее.

Пример выполнения:

1. Любознательность и пытливый ум: Широкий кругозор. Различные хобби. Навыки в различных сферах деятельности. На протяжении жизни занимался в различных секциях и кружках. Если человек разбирается в истории древних шумеров, умеет резать по дереву, увлекается чтением научной фантастики, играет на губной гармошке и гитаре, умеет дрессировать собак и танцевать джигу - он явно обладает этим важным качеством.

2. Уверенность в себе: ……

3. Стремление к переменам: ……..

4. Решение вопросов "по-своему": Лучше всего выявляется специальными тестами.

5. Честность: ……..

6. Критический образ мышления: Спросить, согласен ли кандидат, что, к примеру, в какой-то задаче может быть только одно решение. Если нет, то, скорее всего, присутствует критический образ мышления.

7. Дерзость: Нужно спровоцировать кандидата. Если он готов отстаивать свою точку зрения - дерзость присутствует.

8. Жизнерадостность: ……

9.Способность вставать с колен: …….

10.Устремление в будущее: ……...

Если кандидат обладает большинством этих качеств, его смело можно брать и стремиться не упустить, так как такие люди - залог успеха компании/команды.

Задание 2.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. Из представленного списка выберете **5 оптимальных методов привлечения и отбора персонала** в отношении каждой из приведенных ситуаций. Свой ответ обоснуйте.

Характеристика организации №1.

Компания – крупный продовольственный ритейлер на российском рынке. Срок работы на рынке – 12 лет. Ее стратегическая цель – стать лидером в области розничной торговли продуктов питания и непродовольственных товаров первой необходимости. Численность персонала: более 50 тыс. человек. Главным способом достижения обозначенной цели является постоянное увеличение числа торговых точек по всей стране с поглощением мелких павильонов, ларьков, рынков.

В связи с этим существует постоянная потребность в притоке трудовых ресурсов, однако потенциальные работники (молодежь) не спешат выбирать торговые точки данного ритейлера в качестве места работы по причине негативного имиджа компании. Ходят слухи, что руководство магазинов (администраторы) неуважительно относится к рядовому персоналу, оказывает на него моральное давление. Система штрафов за малейшие провинности, ненормированный рабочий день (порой приходится работать сверх смены бесплатно) обусловливают дефицит кадров в компании, особенно кассиров и продавцов. Потребность в таких сотрудниках достигает 80%, что даже выше, чем в среднем по отрасли.

Таким образом, перед службой персонала стоят задачи: обеспечить постоянный приток рядового персонала и обратить внимание высшего руководства на основную причину текучести кадров – неэффективный стиль управления руководителей среднего звена.

Характеристика организации №2.

Крупная топливно-энергетическая компания (промышленный холдинг) со множеством подразделений по всей стране, стремящийся идти в ногу со временем. Срок работы на рынке – 65 лет. Сегодня на предприятии расширяется объем производства, труд становится все более интенсивным. Численность персонала: 30 тыс. человек.

Главная цель холдинга на среднесрочную перспективу – стать лидером отрасли. Возможность реализации этой цели руководство видит в том, чтобы по максимуму использовать достижения научно-технического прогресса. Очевидно, что внедрять инновации и работать с современным оборудованием под силу преимущественно молодым высококвалифицированным специалистам. Мысль о том, что за молодежью – будущее, возникла еще десять лет назад. Правда, тогда «омоложение» штатного состава происходило в основном по протекции, в связи с чем ключевые должности порой занимали люди, не соответствующие квалификационным требованиям. Зачастую эти сотрудники рассматривали работу в данной компании только как возможность приобрести некоторый опыт. В результате многие из них перешли работать в другие компании, а оставшиеся продолжают трудиться в холдинге, ожидая внутреннего продвижения, но не проявляя при этом заинтересованности в реализации его стратегии.

Сегодня возникла острая необходимость заменить «прежнюю молодежь» и привлечь в компанию новых грамотных и активных специалистов, которые проявляли бы приверженность компании, были готовы связать с ней свою профессиональную деятельность, как минимум, на 7–10 лет. Рассматривая кандидатуры состоявшихся специалистов, руководство компании готово и само взращивать высококвалифицированные кадры.

Варианты отбора и привлечения персонала:

1. *Поиск работника в социальных сетях* («Мой круг», «ВКонтакте» и пр.) посредством размещения объявлений о вакансии, ориентированного на массовую аудиторию, а также путем персонального обращения к потенциальным кандидатам.
2. *Анализ рекомендаций и «послужного списка» кандидатов.* Информация рекомендательных писем позволяет уточнить, какие функции конкретно и с каким успехом кандидат выполнял на предыдущих местах работы, чтобы эффективно использовать его ключевые компетенции на новом месте.
3. *Формирование кадрового резерва*, включающее ряд взаимосвязанных процедур, таких как собеседование, проводимое с целью выявления желания кандидата работать в предполагаемой должности, его принципов и ценностной ориентации в отношении работы в конкретной компании; оценка его профессиональных и личностных компетенций; составление списка наиболее перспективных сотрудников по результатам собеседований, тестирования и оценки.
4. *Работа с кадровым резервом.* Разработка программ для молодых лидеров с целью развития профессиональных компетенций резервистов. Предоставление работникам, включенным в резерв, возможности участвовать в совещаниях; выполнять в отсутствие «резервируемого» сотрудника его обязанности; вести совместно с ним или самостоятельно отдельные проекты.
5. *Размещение информации о вакансиях в местах «массового скопления»* (на автобусных остановках, в транспорте) *целевой аудитории* (молодежи, студентов), что позволяет сфокусировать и ускорить поиск персонала на определенной территории (на

которой расположен филиал / торговая точка компании) и привлечь работников, для которых важным фактором при выборе места работы является близость к дому.

6. Анкетирование соискателей и проведение с ними собеседования на предмет выявления значимости для них работы в данной компании (выяснения, насколько кандидаты понимают и разделяют ее ценности, каковы их личные цели, убеждения, и как они коррелируют с корпоративными стандартами). Все это позволит выяснить, нацелен ли тот или иной кандидат на долгосрочную работу в компании.

7. *Формирование имиджа социально-ответственной компании*: бесплатное обучение работников, предоставление общежития для иногородних, бесплатное питание.

8. *Проведение конкурсов* молодых талантов / конкурсов проектов *и формирование инновационной среды.*

9. *Организация процедуры дальнейшего отбора персонала из числа уже привлеченных в компанию* с использованием таких методик, как «стрессовое интервью», отборочный экзамен и пр. Основной целью отбора должно быть не отсеивание кого-либо, а выявление потенциала работников для дальнейшего развития, построения карьеры.

10. *Проведение психологического тестирования студентов старших курсов на предмет их ориентации на профессиональную деятельность,* что позволяет «присмотреть» для себя достойных кандидатов, определить их сильные и слабые стороны.

11. *Предоставление гибкого рабочего графика,* составленного с учетом возможностей и пожеланий самих потенциальных работников (приемлемых для них дней недели и времени дня), и предоставление возможности выбрать место работы ближе к дому.

12. *Ротация кадров,* которая заключается в следующем: направлять сотрудников на повышение в отдаленные филиалы, где они должны будут проработать определенное количество времени (не менее трех лет). Хорошо зарекомендовавших себя работников переводить в центральный офис на аналогичные должности.

13. *Создание специального сайта на портале компании для соискателей*, где все желающие смогут ознакомиться с имеющимися вакансиями, заполнить анкеты и записаться на собеседование в онлайн-режиме.

14. Применение технологии хантинга – переманивания ценных сотрудников из другой компании (например, из компании-конкурента).

15. *Создание бригады «штатного резерва»* – позволяет оперативно решать проблему «открытых вакансий»: резервисты могут подменять заболевших или уволившихся сотрудников, правда, данный способ требует определенных финансовых затрат на оплату труда дополнительным сотрудникам.

16. *Организация и проведение олимпиад / творческих конкурсов среди студентов различных учебных заведений,* лучшие из которых смогут пройти практику в данной организации с возможностью дальнейшего трудоустройства.

17. *Распространение рекламных листовок* (на улице, в торговых точках), в которых наряду с информацией о предоставляемых компанией скидках, проводимых акциях размещать сведения об имеющихся в ней вакансиях.

18. *Внедрение системы замещения любой вакантной должности на конкурсной основе* – позволяет избежать принятия в компанию случайных людей или представителей категории «брат – сват» и отобрать на ключевые должности достойных работников.

19. *Заключение договоров с высшими учебными заведениями на целевое обучение студентов,* что подразумевает практику авторских классов, когда предприятие отбирает студентов после третьего курса (для специалитета) / после второго курса (для бакалавриата) и в течение последних двух лет проводит для них специальные занятия, стажировки, практики (все дипломные и курсовые работы выполняются на базе предприятия при непосредственном наставничестве его работников).

20. *Привлечение к процессу отбора рядового персонала работников более высокого ранга (непосредственных руководителей, администраторов) в нерабочее время.*

С одной стороны, это позволит начальству в процессе непосредственного участия оценить уровень своих потенциальных подчиненных и выбрать достойных; с другой стороны – возложит на них определенную степень ответственности за свой выбор, что положительно скажется на лояльности и стремлении не просто держаться на плаву, а развивать своих подчиненных.

21. *Присутствие представителей компании на защите курсовых / дипломных работ в качестве членов комиссии.*

22. *Отбор трудовых ресурсов в рамках профессионального сообщества* (обращение к коллегам, партнерам по отрасли с просьбой порекомендовать достойных кандидатов).

23. *Создание учебного центра / школы-магазина* – позволяет принимать людей без опыта работы вообще либо без опыта работы в конкретной сфере. Овладение навыками происходит в процессе проведения тренингов, интерактивных ролевых игр под руководством инструктора. Например, в течение дня обучающиеся под руководством инструктора проигрывают рабочие ситуации, отрабатывают общение с клиентами и партнерами. Во время обучения работникам выплачивается стипендия, что требует определенных материальных затрат со стороны компании.

24. *Обращение работодателя в специализированные кадровые агентства.*

25. *Предоставление работникам возможности выбирать для себя «рабочую программу».* При приеме на работу кандидаты должны продумать свое расписание работы и зафиксировать его в приложении к трудовому договору. Целесообразно предоставлять сотрудникам возможность изменять свои условия работы в зависимости от нужд и потребностей, заранее предупреждая об этом администрацию.

Решение:

……
……

Задание 3.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. Из представленного списка выберете **5 инструментов адаптации** в большей мере подходящих для каждой из компаний. Свой ответ обоснуйте.

Характеристика организации №1.

Последние два года крупная автотранспортная компания (срок работы на рынке 17 лет) активно развивалась за счет расширения профиля деятельности. Кроме того, в прошлом году к ней присоединилось несколько бывших поставщиков. В итоге кадровый состав компании обновился практически на треть. Численность персонала – 30 тыс.чел. При этом проявилась острая потребность в носителях профильных знаний и традиций. Несмотря на то, что в компании достаточно развито наставничество, опытные сотрудники уже не справляются с количеством подопечных, которое иногда достигает трех человек и более.

Руководство компании всерьез обеспокоено тем, что в связи с происходящими изменениями будут утрачены позитивные трудовые традиции, размоется корпоративная культура, в основу которой заложено чувство гордости работников за принадлежность к отрасли и профессии, а также ответственности за принятые на себя обязательства. Процесс адаптации новых сотрудников нуждается в принципиально новых системных изменениях, которые позволят вводить их в рабочий процесс максимально быстро, не нарушая лучших традиций компании. Ситуация усугубляется тем, что сотрудники бывших поставщиков продолжают относиться к основной компании как к посторонней, четко разграничивая понятия «мы» и «они». Это ставит перед системой адаптации еще одну задачу - сформировать в коллективе единство, общность «мы».

Характеристика организации №2.

В компании, оказывающей консалтинговые услуги в сфере бухучета и финансового анализа, сложился устойчивый коллектив. Численность персонала – 50 чел. На протяжении нескольких лет практически не было увольнений. В прошлом году от услуг компании отказался один из ключевых клиентов, в связи с чем образовалась существенная финансовая брешь. Руководство проанализировало ситуацию и пришло к выводу, что в компании имеет место профессиональный застой: сотрудники перестали стремиться к развитию, довольствуются сложившейся структурой работ. Следовательно, необходимо что-то предпринять.

Было решено начать процесс обновления. На предложение всем подготовить собственный проект выхода компании из сложной ситуации откликнулись немногие. Тогда руководство решило, что необходимо обновить и персонал. По итогам внеочередной аттестации некоторые сотрудники были понижены в должности и, обидевшись, уволились. Несколько человек поддались общему негативному настроению и тоже отправились на поиски лучшей доли. Еще нескольких вскоре переманили ранее ушедшие сотрудники. В итоге число персонала сократилось на четверть. На какое-то время было решено прекратить прием новых сотрудников в связи с сокращением объема работ. Однако со временем в компанию все-таки стали приходить новые люди. При этом оказалось, что никто толком не знает, как включать их в рабочий процесс. Менеджеру по персоналу было поручено срочно разработать схему быстрой адаптации.

Варианты инструментов адаптации:

1. *Программа «Стань наставником».* Формирование критериев отбора потенциальных наставников: стаж работы, знания в области передачи знаний, организаторские способности. Отбор наставников. Разработка мотивационных инструментов для наставников: ежемесячной надбавки; бонуса за подопечного, успешно прошедшего испытательный срок; бонуса за подопечного, проработавшего в компании год.
2. *Разработка презентации по адаптации новых сотрудников*, включающей общие сведения о компании, ее работниках, проектах, клиентах, формальных правилах и неформальных традициях. Регулярное обновление презентации силами новых сотрудников, воспользовавшихся ею и успешно адаптировавшихся.
3. *Электронный курс ознакомления с историей компании*, который можно пройти в режиме on-line непосредственно на своем рабочем месте, формирующий у сотрудников чувство гордости и сопричастности.
4. *Создание фильма или мультимедийной презентации о компании* с размещением в сети Интранет и обеспечением дисками всех новых сотрудников.
5. *Формирование смешанных рабочих групп из сотрудников* с разным опытом работы в целях выявления узких и проблемных мест в различных сферах деятельности компании в период преобразований.
6. *Организация интранет-форумов*, систематизация типовых вопросов и ответов, создание условий для обмена опытом между сотрудниками.
7. *Ежемесячное проведение встреч новых сотрудников с руководством*, как тематических (посвященных отдельной теме), так и в формате ответов на вопросы. При этом можно заранее собрать вопросы новых сотрудников по электронной почте или в письменном виде.
8. *Выпуск красочной печатной брошюры*, посвященной компании, ее миссии, клиентам, успехам.
9. *Включение новых работников в проектные группы* на правах стажеров и закрепление ответственности за их адаптацию за руководителем проекта.
10. *Внедрение обязательной системы стажировок* для всех новых сотрудников с поощрением руководителей-наставников.

11. *Разработка для каждого нового сотрудника плана адаптации* и регулярный контроль его реализации в течение адаптационного периода.

12. *Создание электронного банка данных нормативных документов*, которые являются наиболее востребованными в период адаптации новых сотрудников: правил внутреннего трудового распорядка, стандартов обслуживания, инструкций, правил оформления документов и др.

13. *Проведение экзамена для новых работников* с целью выявления их знания компании, ее услуг, нормативной базы, своих функций по окончании испытательного срока. Введение ответственности наставника за неудовлетворительные результаты экзаменуемого подопечного.

14. *Проведение развлекательных корпоративных мероприятий* для сплочения коллектива, приуроченных к общим и профессиональным праздникам.

15. *Обеспечение новым сотрудникам с первого дня работы доступа в локальную сеть компании*. Создание в Интранете на внутреннем сайте специального раздела для новых сотрудников с подборкой информационных материалов и предоставлением возможности задавать любые вопросы.

16. *Организация мероприятий, направленных на сплочение и вовлечение всех работников*: конференций, съездов, школ по обмену опытом, расширенных совещаний.

17. *Разработка и регулярное проведение адаптационного тренинга* для новых сотрудников.

18. *Введение практики приглашения вновь пришедших в компанию работников на все оперативные совещания низового уровня* (отделов, бригад, групп, секторов и т. д.). В случае отсутствия таких совещаний - введение таковых и регулярное (как минимум, еженедельное) проведение.

19. *Организация постоянно действующей и регулярно обновляемой выставки-музея компании* (с информацией о передовиках, товарах и услугах, производственных показателях, достижениях и т. д.). Вменение новым сотрудникам в обязанность посещения выставки-музея. Приглашение выступить в качестве экскурсоводов наиболее вовлеченных и заинтересованных работников компании.

Решение:

Для организации №1 – оптимальными вариантами будут …….,

а для организации № 2 – варианты № **……**

Кроме того, ……

Задание 4.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. Сформулируйте **цели оценки в** каждой ситуации и подберите наиболее адекватные методы их достижения.

Характеристика организации № 1.

Профиль деятельности: энергетическая компания, входящая в состав крупного холдинга, с сетью филиалов по регионам. Численность персонала 3 тыс. человек. Срок работы на рынке - 15 лет. В компанию принят новый заместитель генерального директора по кадрам, перед ним поставлена задача - разработать и реализовать комплекс мер по развитию корпоративной культуры. Основной акцент должен быть сделан на изменении консервативного стиля управления и «омоложении» кадров.

При проведении конкурсного отбора на эту должность новый руководитель прошел процедуру тестирования по оценке навыков управления в службе персонала управляющей компании холдинга и получил результаты теста с обоснованной оценкой своих управленческих качеств и личностных особенностей. Использование этой методики он расценил как позитивную практику и решил распространить ее на свой персонал.

Новый руководитель поставил перед начальником службы персонала задачу провести процедуру оценки с применением подобного инструментария, чтобы получить максимально объективные данные о личностном и деловом потенциале каждого руководителя головного офиса (порядка 30 человек). Он хотел бы понять, кто есть кто и кто на что способен.

Подобная оценка персонала ранее в компании не проводилась. Два года назад проходила аттестация, которая представляла собой заполнение бланка самооценки и собеседование с аттестационной комиссией. Некоторые руководители прошли тренинги по развитию лидерства и управлению временем в корпоративном учебном центре холдинга.

Характеристика организации №2.

Профиль деятельности: компания, предоставляющая услуги в области информационных технологий, включая разработку специализированного программного обеспечения, сопровождение его внедрения, организацию дистанционного обучения и разработку курсов для онлайн-обучения. Численность персонала 120 человек. Срок работы на рынке - 7 лет. Последние три года стали для компании прорывными, она существенно расширилась, в основном за счет выпускников собственных обучающих программ. В компании наблюдается высокий уровень технической подготовки специалистов. Продвижением услуг каждое направление занимается самостоятельно, совмещая эту работу с основной по профилю.

Сегодня конкуренция в данном секторе повысилась. У руководства компании возникла идея о формировании внутреннего подразделения, которое будет заниматься только продвижением услуг. Также рассматривается вариант сохранения существующей структуры в каждом подразделении с закреплением функции продвижения услуг за конкретным работником.

Службе управления персоналом поручили провести оценку сотрудников и выявить среди них наиболее способных к данной работе, а также подготовить предложения по проведению обучения. У компании уже был опыт проведения оценки методом «360 градусов». Эффект от этого мероприятия оказал негативное влияние на социально-психологический климат в компании: персонал стал возмущаться, настороженно относиться друг к другу, повысился уровень недоверия, участились конфликты. Да и результаты проведенной оценки не были использованы в компании, поскольку на тот момент руководством была поставлена задача «проверить и оценить, как у нас обстоят дела».

Цели оценки:

1. Повышение рабочего тонуса персонала, мобилизация на планирование своего профессионального развития.
2. Формирование духа соревновательности среди сотрудников, повышение производительности труда.
3. Разработка планов профессионального развития для оцениваемых сотрудников.
4. Выявление мнения персонала по вопросам развития компании.
5. Формирование кадрового резерва в компании.
6. Проведение «чистки рядов» путем рекомендации сократить или ротировать сотрудников, не удовлетворяющих потребностям компании.
7. Оценка определенных деловых и личностных качеств сотрудников для замещения вакантных должностей.
8. Принятие решения о способах проведения изменений в компании с учетом особенностей персонала.
9. Актуализация системы карьерного роста в компании.
10. Подбор персонала для формирования рабочих групп и команд.
11. Формирование планов обучения персонала в зависимости от результатов оценки и необходимости развития определенных навыков и качеств.

12. Разработка индивидуальных программ мотивации в зависимости от иерархии мотивов и потребностей сотрудников.
13. Информирование сотрудников о критериях оценки в компании, требуемых компетенциях.
14. Оптимизация бизнес-процессов по результатам описания выполняемых функций.
15. Привитие руководителям навыков оценки подчиненных и предоставления обратной связи.
16. Доведение до сведения работников информации о целях предприятия, подразделения и должности.
17. Выявление сильных и слабых сторон каждого работника и определение дальнейших шагов по повышению уровня исполнения.
18. Введение в коллектив новых сотрудников, командообразование.
19. Формирование учебных групп по потребностям в обучении и развитии навыков и компетенций.
20. Определение готовности к работе на конкретной должности, оценка эффективности прохождения обучения, определение разницы в уровне компетенций до и после обучения.
21. Проведение оценки в данной ситуации не требуется.

Методы оценки:

1. Экспертное интервью с сотрудниками по профессиональным задачам, выполняемым функциям со специалистом по управлению персоналом.
2. И Психологическое глубинное интервью по оценке личностных особенностей с психологом.
3. Неструктурированное интервью, собеседование по выявлению мнения работника о необходимых направлениях развития компании с руководителем или специалистом по управлению персоналом.
4. Собеседование с комиссией.
5. Оценка непосредственным руководителем в ходе беседы.
6. Индивидуальное решение кейсов.
7. Решение кейсов в группе, оценка в ходе совместного приятия решений.
8. Подготовка эссе на заданную тему.
9. Оценка знаний в ходе экзамена.
10. Профессиональное тестирование.
11. Психологическое тестирование.
12. Тестирование с использованием проективных методик.
13. Оценка в ходе выполнения упражнений, деловых игр, в том числе проведение ассесмент-центра.
14. Наблюдение в ходе проведения обучающих тренингов, «мозговых штурмов», групповых дискуссий.
15. Анализ результатов деятельности (отчетов, писем, докладных и т. д.).
16. Оценка специально подготовленного оцениваемым сотрудником отчета по заданным параметрам.
17. Наблюдение в ходе мероприятий (совещаний, встреч, переговоров и т. п.).
18. Оценка в ходе совместной деятельности (совместного проведения переговоров, подготовки документа и т. д.).
19. Фотография рабочего времени.
20. Самофотография рабочего времени.
21. Экспертные оценки руководителем, коллегами и подчиненными (методом «360 градусов»).
22. Экспертные оценки руководителем и коллегами (методом «180 градусов»).
23. Оценка с привлечением внешних экспертов.

Решение:

Организация №1.

……

Организация №2. …….

Задание 5.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. В чем вы видите основную **причину опасений потенциальных наставников** в каждом примере? Обоснуйте свой вывод. Как вы предлагаете организовать систему наставничества в каждом случае?

Характеристика организации №1.

Крупная транспортная компания, действующая на рынке авиационных перевозок более 20 лет, столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала - высоких профессионалов и носителей знаний. Для того чтобы сохранить носителей ключевой информации, изменив их иерархический статус, компания разработала программу развития наставничества, полагая, что опытные специалисты станут наставниками для более молодых управленцев, и начала реализовывать ее через систему семинаров, проводимых потенциальными наставниками. Однако действующие руководители, возраст которых приближается к пенсионному рубежу, начали волноваться и обижаться на компанию. Стал развиваться конфликт интересов. Внедрение программы вызвало большое сопротивление. Выяснилось, что управленцы больше мотивированы уйти на пенсию (так как по условиям контракта получат хорошее вознаграждение) и унести с собой уникальные знания, нежели остаться в компании в роли наставников.

Характеристика организации №2.

Производственная компания внедряет систему наставничества на производстве. К более опытным сотрудникам прикрепляют молодых / новых специалистов. Однако опытные специалисты избегают роли наставника или исполняют ее формально, ссылаясь на то, что не успевают выполнять свою работу из-за того, что нянчатся с новичками, что последние долго адаптируются к работе, ленятся, не выполняют норму, от чего страдает заработок бригады и др. Среди вновь принятых работников наблюдается довольно высокая текучесть. Причинами увольнения служат: разочарование в связи с неоправданными ожиданиями; отсутствие у новых работников реального представления о дальнейших возможностях; неумение применять свои знания; низкий уровень заработной платы; отсутствие перспектив карьерного роста; недостаточное внимание со стороны наставника; большой объем информации; несвоевременное оценивание выполняемых задач; нежелание наставника делиться опытом; незаинтересованность коллектива в молодом работнике.

За счет внедрения системы наставничества компания надеется снизить текучесть персонала среди новых (молодых) специалистов.

Причины опасений:

1. Изменение иерархического статуса болезненно сказывается на самолюбии опытных специалистов.
2. Условия, предлагаемые потенциальным наставникам, снижают их достаток, уровень жизни и социальный статус. Это демотивирует их.
3. Управленцы рассматривают реализацию программы наставничества как манипуляции со стороны руководства с целью сохранения в компании уникальных знаний, а не как проявление заботы о них.
4. В связи с низкой лояльностью персонала в коллективе превалируют личные амбиции.
5. Разработанная компанией программа непривлекательна, в частности, отсутствует информирование о позитивном опыте. В корпоративной культуре не сформирована такая ценность, как передача опыта.
6. Наставничество не входит в круг непосредственных обязанностей всех менеджеров.

7. В бригадах искусственно вытесняют новичков, так как их присутствие снижает доход действующих работников. Система мотивации в компании не учитывает вклад наставников в работу организации.
8. Работа наставников не регламентирована соответствующими документами. Их права и обязанности являются неопределенными, что снимает ответственность предприятия перед наставниками и их ответственность перед предприятием.

Варианты решений:

1. Проводить конкурс на возможность стать наставником. Допускать к участию в нем не всех желающих, а наиболее ответственных и способных передавать знания.
2. Установить в качестве мотивации ежемесячную надбавку к заработной плате за каждого подопечного на весь период наставничества. Предусмотреть для наставника существенный бонус за подготовку подопечного, успешно прошедшего испытательный срок. Премировать тех наставников, чьи подопечные проработали в компании год, независимо от того, по-прежнему ли они закреплены за ними.
3. Проводить для наставников специальные мероприятия: конференции, собрания с участием первых лиц компании, чествования. Награждать наставников, подготовивших 10, 50 и 100 новых работников.
4. Оформить Доску почета, на которой регулярно размещать фото 10 лучших наставников с максимальным рейтингом. В качестве критерия размещения выбрать количество подопечных, проработавших в компании более пяти лет.
5. Назначать каждого наставника приказом с указанием сроков наставничества, необходимых мероприятий, их периодичности и времени проведения, а также формы итогового контроля в соответствии с Положением о наставничестве. Поощрять наставников при повышении их подопечными квалификационного разряда в течение первых трех лет работы в компании. Ко Дню компании награждать всех наставников почетными грамотами и денежной премией.
6. Организовать для наставников на внутреннем портале компании отдельную страничку с полезной информацией. Обеспечить всех наставников брошюрами с информацией о компании и методическими материалами по наставничеству. Организовать серию семинаров по обмену опытом наиболее компетентных сотрудников, результаты обсуждений на семинаре оформить в качестве методического пособия для наставников. Организовать конкурс профессионального мастерства, в котором могут участвовать только те бригады, в которых есть наставники и подопечные.
7. Провести внутризаводскую конференцию на тему: «Какой мы хотим видеть систему наставничества на нашем предприятии?» с участием директора предприятия, начальников цехов и мастеров. Создать в компании экспертный совет по развитию наставничества и включить в него самых именитых работников, признанных лидеров. Считать развитие подчиненных одной из необходимых компетенций менеджеров. Утвердить в качестве важного критерия оценки эффективности работы руководителей выполнение планов развития их подчиненными.

Решение:

Организация №1……
…….
Из списка причин опасений можно выбрать: **……..**
А из вариантов организации системы наставничества в большей степени подойдет: **…….**

Организация №2.
……
……..
. Из списка причин опасений подходят……

Вариантами организации системы наставничества будут являться: **……**

Задание 6.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. Предложите свой вариант **карьерного продвижения сотрудников**. Ответ обоснуйте.

Характеристика организации №1.

Профиль деятельности: компания занимается автоматизацией деятельности компаний на базе программ 1С, в части бухгалтерского учета и торговых операций. Численность персонала 2 тыс. человек. Срок работы на рынке: более 10 лет.

Компания имеет сеть региональных центров и на данный момент входит в ТОП 5 компаний, занимающихся автоматизацией учета на предприятиях на базе платформ 1С. В настоящее время стратегия компании подлежит пересмотру, поскольку собственником поставлена задача вывести компанию в ТОП 10 на рынке IT-услуг.

Структура компании построена по принципу холдинга: управляющая компания формирует стратегию и координирует ее реализацию. Филиалы являются полностью автономными и самостоятельно организуют свою деятельность. Работа в их подразделениях ведется по проектному принципу. Подразделения сформированы по направлениям внедрения автоматизированного учета. Большинство сотрудников проводит за работой на территории заказчика от 90 до 100% времени. При этом сотрудники разных подразделений практически не взаимодействуют, а некоторые даже не знакомы друг с другом. Будучи занятыми каким-то конкретным проектом, они практически не осведомлены о других реализованных и реализуемых компанией проектах и стратегии ее развития в целом.

В части внутренней работы с сотрудниками общая политика компании, критерии оценки при подборе и прочее определяются отделом по работе с персоналом управляющей компании. Собственно, подбор, кадровое делопроизводство и адаптацию осуществляют специалисты по работе с персоналом в филиалах, в каждом из которых есть свой центр обучения программному обеспечению 1С. Каких-либо курсов, на которых совместно обучались бы работники разных филиалов, в компании нет.

С принятием новой стратегии увеличится число реализуемых компанией проектов, возрастет их сложность. При этом специалистов, готовых руководить проектами, в компании явно недостаточно. Поскольку предоставляемые ею услуги являются специфическими, в качестве руководителей проектов целесообразно привлекать сотрудников, проработавших в компании не менее трех лет.

Нужно помочь директору по персоналу обеспечить компанию достаточным количеством компетентных руководителей проектов в условиях изменения стратегии компании, увеличения числа проектов и расширения их тематики.

Характеристика организации №2

Профиль деятельности: продажа разработанного программного обеспечения для автоматизации деятельности компаний по документообороту, внедрению инноваций, управлению идеями внутри организации и др. Численность персонала 120 человек. Срок работы на рынке: 6 лет.

Компания работает на рынке успешно, имеет крупных клиентов с филиальной сетью. Деятельность организована по проектному принципу. На данный момент компания быстро развивается: выиграла тендеры на реализацию нескольких крупных проектов. Оперативное руководство проектами осуществляется руководителями компании, которые одновременно являются собственниками.

Персонал компании достаточно стабилен: на данный момент 20% сотрудников работают со дня ее основания, 50% работников трудятся в среднем от трех до четырех лет, порядка 15% – 1,5 – 2 года и только 10% сотрудников работают в компании менее года.

В целом деятельность компании полностью обеспечена ресурсами, однако произошла заминка в начале реализации работ по выигранным тендерам. Компания не может приступить к их реализации с желаемой скоростью, поскольку, руководители не определились с ключевыми вопросами: кого выдвинуть на роль руководителей проектов, и как организовать контроль для обеспечения максимально эффективной реализации проектной деятельности?

За период существования компании выдвижение на позиции руководителя проектов осуществлялось руководителями. При этом предпочтение всегда отдавалось персоналу, работающему со дня основания компании – людям, проверенным временем. К сожалению, по итогам реализации последних проектов, такие руководители проектов оказались низкоэффективными, поскольку не располагают необходимым для данной позиции большим объемом знаний по продуктам компании и особенностям их автоматизации с учетом требований заказчика, а также развитыми навыками продажи идей. Только двое сотрудников оправдали ожидания в части качества и результативности реализации проектов.

Что касается наличия идей, умения транслировать их, понимания принципов организации работы для клиентов, то собственники бизнеса делают ставку на сотрудников, работающих в компании с момента ее создания и принимавших участие в процессе ее становления, то есть наиболее ценным они считают персонал, проработавший длительное время.

Какие-либо другие четкие критерии назначения на должность руководителя проекта (кроме продолжительного срока работы и приверженности компании) не регламентированы и нигде не зафиксированы. До сих пор назначение осуществлялось только по усмотрению собственников компании, а начальник службы управления персоналом лишь фиксировал уже принятые решения. Однако постепенно собственники пришли к пониманию недостаточной эффективности сложившейся системы, особенно в связи с последней неудачей в отношении, казалось бы, проверенных, надежных сотрудников. В связи с этим начальнику службы управления персонала поставлена задача – продумать новую систему назначения на позицию «руководитель проекта».

Варианты решения:

1. Пригласить внешнего специалиста и провести бизнес-обучение действующих и потенциальных руководителей проектов по теме «Управление проектом», для того чтобы повысить общую эффективность работы и усилить кадровый потенциал компании при реализации новых проектов и стратегий.
2. Разработать систему аттестации персонала, работа которого с заказчиком организована по проектному принципу. Ежегодно проводить аттестацию и по ее результатам назначать руководителей проектов.
3. Разработать систему оценки кандидатов на позицию руководителя проекта. В качестве методов оценки использовать профессиональный тест, оценку «360 градусов» (руководители, подчиненные, коллеги), оценку клиентов или партнеров, интервью с руководителем.
4. Внедрить систему формирования и реализации планов профессионального развития (ППР), составляемых по итогам оценочных процедур. Включать в ППР обучающие мероприятия, стажировки и действия по саморазвитию.
5. Внедрить автоматизированную систему взаимодействия сотрудников (оболочку по принципу интранета), включающую планы работ, этапы реализации проекта каждого из заказчиков, отчетность, новости компании, курсы для самоизучения и повышения квалификации, форумы по обмену опытом, онлайн-консультации.
6. Организовать систему стажировок персонала, в рамках которой сотрудники, реализующие проекты, могли бы расширить свой опыт по работе в проектах разной сложности и структуры под руководством более опытных коллег.

7. Разработать систему формирования и развития кадрового резерва, которая будет включать оценку персонала, подбор кандидатов на должности руководителей проектов, обучающие и развивающие мероприятия для резервистов.
8. Ввести систему открытых конкурсов на должность «руководитель проекта». Размещать информацию о конкурсе как во внутренних, так и во внешних источниках. Формировать базу из всех желающих занять данную позицию. С теми, кто не пройдет конкурс, проводить индивидуальную работу по формированию требуемых навыков и приращению знаний.
9. Постоянно размещать вакансию «руководитель проекта» на сайтах профессиональных ассоциаций и формировать банк кандидатов. Привлекать таковых с внешнего рынка для реализации отдельных проектов в статусе соруководителя для оценки возможности постоянного сотрудничества.
10. Выделить критерии определения успешного руководителя проекта и в соответствии с ними обеспечить привлечение готового персонала с рынка труда.
11. Сформировать систему внутреннего обмена опытом и инновациями посредством развития интранет-форумов и телеконференций.
12. Организовать школы обмена опытом для обеспечения включенности персонала в активную жизнь компании.
13. Создать постоянно действующий семинар для руководителей проектов. Ежеквартально (по графику) собирать их всех на базе одного из учебных центров для обсуждения актуальных вопросов управления проектами в компании.
14. Создать систему единого кадрового резерва компании и ввести ротацию руководителей проектов между филиалами.
15. Разработать конкурс для руководителей проектов. Его итоги подводить публично, с презентацией лучших проектов.
16. Согласно разработанной системе выработать или выбрать и объединить в систему учебные и тренинговые курсы, на которые направлять для обучения потенциально способных кандидатов.
17. В ходе серии групповых дискуссий управленческой команды выработать критерии оценки эффективности сотрудника, занимающего позицию руководителя проекта.

Решение:

Организация № 1. Правильные ответы**……..**

Цель – подготовить кандидатов на роль руководителей проектов. Данную цель можно реализовать через решение следующих задач:

1……

2. ……

3. ……

Прежде всего, необходимо…….

……..

Таким образом,……

Организация №2. Правильные ответы **……..**

Цель – выделить среди персонала руководителей на проекты. ……

Поэтому,

……

Задание 7

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. Предложите оптимальные **варианты развития корпоративного университета**, которые обеспечивали бы компании решение насущных задач.

Характеристика организации № 1

Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки. Численность персонала 12 тыс. человек. Срок работы на рынке: 7 лет. Изначально холдинговая организация была образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении купленной компании в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе отдела обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспосабливаясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения.

Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение на курсах по лидерству и вдохновились идеей формирования единой программы, которая дробилась бы по уровням персонала холдинга с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам.

Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга. На данный момент для сотрудников реализуется обучение:

- по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом);
- по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга.

На совете директоров при пересмотре стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В целом система обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компании и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача интеграции корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.

Характеристика организации № 2

Профиль деятельности: крупная транспортная компания с филиальной сетью. Численность персонала 50 тыс. человек. Срок работы на рынке: 46 лет. Под влиянием потребностей рынка и в связи с необходимостью соответствия международным стандартам несколько лет назад в компании был создан корпоративный университет. В настоящее время он работает наравне с техническими школами, которые обеспечивают повышение квалификации персонала при использовании нового оборудования, в соответствии с требованиями меняющегося законодательства и т. д.

За корпоративным университетом закреплены учебные курсы коммуникативного характера, связанные с повышением уровня управленческих компетенций. Это краткосрочные курсы, реализуемые силами собственных тренеров и внешних провайдеров обучения. Основными функциями корпоративного университета являются проведение оценки компетенций сотрудников и отбор на курсы, формирование групп, методическое обеспечение обучения, стандартизация и контроль курсов, проводимых внешними провайдерами, формирование учебных планов.

Основные слушатели курсов – сотрудники, занимающие руководящие должности компании либо включенные в ее кадровый резерв по результатам аттестации. Списки слушателей составляются, исходя из занимаемого уровня должности на год, и каждому из сотрудников предоставляется перечень курсов, на которых он будет обучаться. Как

правило, слушатели очень довольны прохождением первого курса, но при дальнейшем обучении жалуются на недостаточную связь обучения с практической деятельностью.

Оценка базового уровня знаний слушателей перед проведением курсов, а также уровня усвоения знаний по их завершении не проводится. По окончании курсов каждый из слушателей должен составить индивидуальный план развития, однако контроль над освоением такого плана отсутствует либо осуществляется эпизодически.

В компании проводится реорганизация и наблюдается довольно высокая ротация кадров как внутри подразделений, так и между ними. Многие руководители сталкиваются с необходимостью заново формировать команду, выстраивать новые горизонтальные связи и бизнес-процессы.

Руководству корпоративного университета поставлена задача оптимизировать систему обучения таким образом, чтобы оно носило выраженный прикладной характер и его результаты можно было оценивать по профессиональным достижениям обучающихся.

Варианты решений:

1. Разработать систему стажировок для персонала как составляющую системы обучения для внедрения навыков, пройденных в рамках обучения, под началом руководителя подразделения / направления. Результаты стажировки, отражаемые в отзыве руководителя-наставника, засчитывать в качестве оценки результатов обучения персонала.
2. Разработать карту компетенций, в соответствии с которой формировать систему учебных курсов и группы обучения. Реализовать модульный подход к организации учебных программ. Модули программы были построены по компетентностному принципу: каждый из них нацелен на развитие конкретной компетенции или кластера компетенций. Учебные модули покрывают все наиболее важные компетенции из профиля должности. Для закрепления материала между модулями участники выполняют практические домашние задания на рабочем месте.
3. Разработать систему оценки персонала по компетенциям на «входе» в программу бучения и на «выходе» из нее. Оценка на «входе» дает возможность понять, на каких именно компетенциях следует сделать особый акцент, настроить содержание программ корпоративного университета, проводить тендеры на реализацию программ внешними провайдерами. Оценка на «выходе» позволяет оценить эффективность программы в целом, а также прогресс в развитии каждого конкретного сотрудника.
4. Организовать отраслевое исследование в части реализуемых систем обучения и деятельности корпоративных университетов и учебных центров: их целей, задач, функций. На основании исследования провести сравнительный анализ, оценить возможности и направления развития корпоративного университета в компании. Сформировать программу развития с учетом лучших практик.
5. Разработать систему оценки базового уровня знаний и компетенций сотрудников при приеме на работу, переводе на новую должность или включении в кадровый резерв с последующим формированием планов индивидуального развития для достижения сотрудниками требуемого уровня компетенций.
6. Разработать систему оценки эффективности обучения и уровня усвоения знаний сотрудников, прошедших обучение: разработать систему тестов на определение уровня знаний после прохождения учебных курсов, включить в систему оценки персонала задания ассессмента для определения уровня развития навыков по результатам обучения.
7. Ввести в программы обучения мозговые штурмы, направленные на генерацию идей по развитию компании, выявлению узких мест развития и путей их преодоления.
8. Разработать систему базовых курсов, направленных на развитие требуемого уровня знаний и навыков в области управления и работы с клиентами, компетенций, соответствующих уровню занимаемой должности. При аттестации в связи с переводом на должность принимать к учету результаты тестов, ассессмента.

9. Разработать систему кадрового резерва и обучающих курсов для включенных в него сотрудников. В рамках ИПР составить каталог развивающих действий, где в отношении каждого индикатора компетенций для всех категорий менеджеров сформировать перечень рекомендаций по развитию (например, какие книги прочитать, что сделать на своем рабочем месте и т. п.).
10. В целях экономии финансовых средств модернизировать корпоративный университет, превратив его в центр обучения.
11. Ввести в программу обучения практику подготовки курсовых проектов, направленных на решение конкретной производственной задачи с представлением результатов на последующих этапах обучения.
12. Ввести в программу обучения корпоративного университета курсы для будущих коучей. Развивать в компании систему внутреннего коучинга.
13. Разработать сопровождение применения знаний и навыков участниками обучения на практике через систему наставничества и выборочных оценочных мероприятий посредством включенного наблюдения.
14. Разработать систему мотивации, основанную на внедрении обученными сотрудниками новых компетенций. По результатам оценки внедрения применять систему материальной и нематериальной мотивации.
15. Разработать взаимодополняющие типовые курсы, направленные на развитие коммуникативных навыков персонала, работающего с клиентами. Проводить типовые курсы для персонала организации в зависимости от профиля деятельности работников.
16. Организовать каскадное обучение в межфункциональных командах для развития горизонтальных связей и отработки навыков лидерства.
17. Реализовать в некоторых подразделениях компании систему обучения в пилотном режиме. По результатам оценки пилотного проекта принять решение о его масштабировании или о расформировании корпоративного университета.
18. Провести оценку потребностей в обучении персонала и сравнить с требованиями рынка. Разработать учебные программы в соответствии с выявленными потребностями с учетом зон несоответствия.
19. После проведения каждого из учебных курсов провести несколько срезов оценки персонала методом «360 градусов» и сравнить полученные показатели в динамике. В случае наступления позитивных изменений ввести учебные курсы в постоянные обучающие программы университета, в случае негативных перемен исключить программы обучения.

Решение:

Корпоративный университет (КУ) – это система внутрифирменного развития персонала, неразрывно связанная со стратегиями развития организации. КУ должен быть инструментом для обеспечения руководства и персонала организации требуемыми знаниями и навыками. Основной функцией КУ является развитие персонала, способствующее успеху организации.

Для организации №1 подойдут варианты: **……**

Для организации № 2 в большей степени актуальны варианты

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Оценивание студента при защите курсовой работы по дисциплине

	Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
	Демонстрирует способность разрабатывать планы профессиональной карьеры работников, обучения и развития персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики *кадрового планирования*.	Оценка «отлично» за выполнение курсовой работы выставляется, если: Студент самостоятельно в полном объеме демонстрирует навыки разработки планов профессиональной карьеры работников, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, планов адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования. Использованная информация достаточна для всестороннего и глубокого анализа темы, учитывается возможность выбора и компромиссов. Автором сделаны собственные выводы, приведены доказательства В работе четко указаны цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, приведены примеры, соблюдены основные требования к оформлению. *Достигнут высокий уровень формирования компетенций*.	отлично
		Оценка «хорошо» за выполнение курсовой работы выставляется, если: Студент с незначительными замечаниями разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования. Использованная информация недостаточна для всестороннего и глубокого анализа темы, не в полной мере учитывается возможность выбора и компромиссов; Автором сделаны собственные выводы, приведены доказательства. В работе четко указаны цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, даны основные определения, приведены примеры, соблюдены основные требования к оформлению. *Достигнут продвинутый уровень формирования компетенций*	хорошо
		Оценка «удовлетворительно» за выполнение курсовой работы выставляется, если: Студент с затруднением разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, методические материалы, учебные планы и программы, проекты локальных актов по обучению и развитию персонала, планы адаптации и стажировки персонала, применяя методики кадрового планирования. Использованная информация недостаточна для всестороннего и глубокого анализа темы, не в полной мере учитывается возможность выбора и компромиссов. Автором сделаны собственные выводы, но не приведены доказательства. В работе нечетко указаны цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, допускаются неточности в основных определениях, соблюдены не все основные требования к оформлению. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенций.*	удовлетворительно

		Оценка «неудовлетворительно» за выполнение курсовой работы выставляется, если: Студент не в состоянии продемонстрировать навыки разработки планов профессиональной карьеры работников, методических материалов, учебных планов и программ, проектов локальных актов по обучению и развитию персонала, планов адаптации и стажировки персонала, применение методик кадрового планирования. Использованная информация недостаточна для всестороннего и глубокого анализа темы, не в полной мере учитывается возможность выбора и компромиссов, автором сделаны собственные выводы, но не приведены доказательства в пользу точки зрения автора, в работе нечетко указаны цели и задачи исследования, объект и предмет исследования, даны неверные определения основных терминов, не приведены примеры, не соблюдены основные требования к оформлению. *Компетенции не сформированы.*	не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Защита курсовой работы проводится в часы согласно расписания.

На защиту отводится не более 20 минут.

Защита курсовой работы по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Защита проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Кадровая политика и кадровое планирование» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «Кадровая политика и кадровое планирование» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации

лектора);

- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим/лабораторным занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов, эссе, презентаций проектов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных

занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;
• установить логическую связь между элементами темы;
• представить характеристику элементов в краткой форме;
• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;
• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;
• правильная структурированность информации;
• наличие логической связи изложенной информации;
• соответствие оформления требованиям;
• аккуратность и грамотность изложения;
• работа сдана в срок.

Решение практико-ориентированных заданий– это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений,

усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для

подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Методы и модели кадровой работы.
2. Принципы формирования кадровой политики.
3. Механизмы и этапы формирования кадровой политики организации.
4. Стратегия кадровой политики организации.
5. Компетентностный подход как метод реализации стратегии кадровой политики.
6. Структура факторов, определяющих социальную обусловленность кадровой политики и планирования персонала.
7. Номенклатура как тип советской кадровой политики.
8. Подготовка профессиональных управляющих: отечественный и зарубежный опыт.
9. Понятие, уровни и средства кадровой политики.
10. Характеристика государственной кадровой политики.
11. Характеристика кадровой политики организации. Современные требования к кадровой политике организации.
12. Состояние и основные направления совершенствования кадровой политики организации.
13. Основные принципы кадровой политики организации.
14. Цели кадровой политики и ее основные задачи.
15. Воздействия внешней и внутренней среды на развитие кадровой политики организации.
16. Внутренняя политика организации: аттестация персонала, мотивация работников, организация и стимулирование труда, планирование и развитие карьеры, управление рабочим временем персонала, оценка качества трудовой жизни занятого в организации персонала.
17. Особенности взаимосвязи кадровой политики со стадиями жизненного цикла организации.
18. Кадровая безопасность России.
19. Сущность и содержание кадрового планирования.
20. Кадровый контроллинг.
21. Оперативный план работы с персоналом.
22. Планирование потребности в персонале.

23. Планирование расходов на персонал. Взаимосвязь плана и бюджета по персоналу.
24. Структура расходов на персонал.
25. Нормативы численности службы персонала и расходов на персонал.
26. Оценка эффективности расходов на персонал и пути их сокращения.
27. Оценка затрат на персонал.
28. Ответственность за расходы на персонал.
29. Делегирование полномочий.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519618 (дата обращения:10.09.2024).

2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —

URL: https://urait.ru/bcode/531529 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516339 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература

4. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации : учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16853-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531893 (дата обращения: 10.09.2024).

5. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519732 (дата обращения: 10.09.2024).

6. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512167 (дата обращения: 10.09.2024).

7. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510775 (дата обращения: 10.09.2024).

8. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511237 (дата обращения: 10.09.2024).

9. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037 (дата обращения: 10.09.2024)

10. Лучшие HR- решения: учебное пособие. – М.: Вершина, 2006.

11. Тайм-менеджмент. Полный курс : учебное пособие / Г. А. Архангельский, М. А. Лукашенко, Т. В. Телегина, С. В. Бехтерев ; под редакцией Г. А. Архангельского, П. Суворовой. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 311 с. — ISBN 978-5-9614-1881-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93046.html (дата обращения: 07.02.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

12. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для слушателей вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и наук РФ, Гос. ун-т упр. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - Москва : Инфра-М, 2019. - 445 с.

13. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 105 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13553-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/497385. (дата обращения: 10.09.2024)

6.3 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 10.09.2024)

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 14.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http:// htwww.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 10.09.2024)

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 10.09.2024)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ_(ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)
- Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL : http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.04.2023)
(ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 10.09.2024)

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"(Зарегистрирован 08.04.2022 № 68136) - URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202204080007

6 Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом" УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 № 109н - URL: https://novkcso.ru/kcsoinfo/profstandart/10.1ps_spec_po_upr_pers_2022.pdf

6.4 Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

Справочные системы

http://www.garant.ru – справочно-информационная система «Гарант»
http://consultant.ru – информационно-правовая система «Консультант-Плюс»

6.5 Иные источники

1. Ваш стиль руководства // https://testometrika.com/business/your-leadership-style/
2. Все типы людей и работа // https://www.zagorskaya.info/socionics_types/
3. Психодиагностические тесты: https://psytests.org/test.html.
4. LearningApps.org: https://learningapps.org.
5. Определения личного стиля с помощью PAEI-теста Адизеса// Электронный ресурс –режим доступа: https://adizes.me/testlist/paei/
6. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. http://www.rosmintrud.ru
7. Тест на определение типа сотрудника //Электронный ресурс –режим доступа: https://www.zagorskaya.info/test/types_of_employees/

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Инновационный менеджмент в управлении персоналом

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.

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

канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы..... 3

2 Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 4

3 Содержание и структура дисциплины..... 4

4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)..... 8

5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины..... 36

6 Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 42

6.1. Основная литература……..……...……..…….. 42

6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 43

6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…… 43

6.4. Интернет-ресурсы…….....……. 43

6.5. Иные источники…….…….....…… 43

7 Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…… 44

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

1.1. Дисциплина Б1.В.15 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Способность представлять и защищать самостоятельно разработанный инновационный проект по управлению персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-2.3	*на уровне знаний:* - основ разработки и использования инноваций, в т.ч. в сфере управления персоналом; - инструментов и методов инновационного менеджмента для разработки проектов, в т.ч. в рамках кадровых инноваций;
		на уровне умений: - использовать инструменты и методы инновационного менеджмента для разработки проектов; в т.ч. в рамках кадровых инноваций; - использование технологий вовлечения персонала в процесс организационных изменений;
		на уровне навыков: - решения отдельных задач исходя из целей проекта; - использования инструментария инновационного менеджмента для разработки проектов; в т.ч. в рамках кадровых инноваций;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 5 з.е.: (180 часов - в академических часах, 135 часов - в астрономических часах).

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 36, в астрономических часах – 27, на самостоятельную работу в академических часах - 135; в астрономических часах– 101,25;

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем

запланировано в академических часах – 24, в астрономических – 18 часов,; на самостоятельную работу в академических часах – 147 часа, в астрономических – 110,25.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.15 «Инновационный менеджмент в управлении персоналом»** изучается **на** очно-заочной и заочной форме обучения - на 4 курсе, 8 семестр.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.О.08 Общий менеджмент, Б1.О.09 Теория организации, Б1.О.10 Маркетинг Б1.О.15 Методы принятия управленческих решений Б1.О.16 Основы правового регулирования управленческой деятельности, Б1.О.17 Организационное поведение, Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами, Б1.О.19 Основы финансового менеджмента, Б1.О.20 Управление проектами, Б1.В.02 Введение в профессиональную деятельность, Б1.В.04 Организация работы службы управления персоналом, Б1.О.09Теория организации, Б1.В.01 Психология труда, Б1.В.03 Деловые коммуникации, Б1.В.05 Маркетинг персонала, Б1.В.08 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.09 Аудит и контроллинг персонала, Б1.В.16 Организация и оплата труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: курсовая работа

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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		
	Очно-заочная форма обучения							
1	Сущность и содержание понятий «инноваций» и «инновационное управление трудом». Инновационный процесс как объект управления	26	2	-	2		22	ЛД, О, З, Д, Т
2	Организационные формы инновационной деятельности	26	2	-	2		22	О, З
3	Понятие и виды инновационных стратегий	26	2	-	2		22	О, Д, З,Т
4	Управление инновационным проектом	25	2		2		21	О, Д, З
5	Кадровые инновации. Инновационное управление трудом. Управление новаторством	36	6	-	6		24	О, Д, З
6	Инновационное развитие кадрового потенциала организации. Современные направления кадровых	32	4	-	4		24	ЛД, О, Д, З

№ 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		
	инноваций.							
Консультация								
Промежуточная аттестация		**9**	**-**	**-**	**-**		-	**курсовая работа**
Всего в академических часах		**180**	**18**	-	**18**	**-**	**135**	**9**
	Заочная форма обучения							
1	Сущность и содержание понятий «инноваций» и «инновационное управление трудом». Инновационный процесс как объект управления	26	1	-	1		22	ЛД, О, З, Д, Т
2	Организационные формы инновационной деятельности	26		-			22	О, З
3	Понятие и виды инновационных стратегий	26	1	-	1		22	О, Д, З,Т
4	Управление инновационным проектом	25	2		2		21	О, Д, З
5	Кадровые инновации. Инновационное управление трудом. Управление новаторством	36	4	-	4		24	О, Д, З
6	Инновационное развитие кадрового потенциала организации. Современные направления кадровых инноваций.	32	4	-	2		24	ЛД, О, Д, З
Консультация		2						
Промежуточная аттестация		**9**	**-**	**-**	**-**		-	**курсовая работа**
Всего в академических часах		**180**	**12**	-	**10**	**2**	**147**	**9**

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости:* ЛД - лекция-дискуссия *опрос (О), реферат/доклад/ презентация (Д), практико-ориентированное задание (З)*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Сущность и содержание понятий «инновации» и «инновационное управление трудом». Инновационный процесс как объект управления

Основные понятия науки инновационный менеджмент: «новшества», «инновации», «инновационное управление трудом», «инновационное управление персоналом», «кадровые инновации», «инновационный процесс», «интеллектуальный капитал». Типичные изменения (по Й. Шумпетеру). Сущность и содержание инновации. Функции

инновации. Классификация инноваций. Место кадровых инноваций в общей классификации инноваций.

Радикальные, комбинаторные и совершенствующие инновации Понятие инновационного процесса, его формы и стадии. Субъекты инновационного процесса. Формы инновационного процесса. Фазы инновационного процесса. Структура, этапы инновационного процесса, их характеристики. Цель управления инновационными процессами. Продуктовые и процессные инновации, в т.ч в управлении персоналом

Тема 2. Особенности организационных форм инновационной деятельности

Организационные структуры, осуществляющие инновационный процесс. в т.ч в управлении персоналом.

Внутренние структурные инновации. Формы структурного проектирования (в виде проектных, матричных, бесструктурных и т. п. подразделений). Матричная оргаструктура: ответственность за реализацию программы и достижение цели, подчиненность исполнителей; ответственность участников проекта; условие эффективности данной формы. Сетевые организационные структуры. Гибридное организационное проектирование.

Внешние структурно-управленческие инновации. Создание венчурных предприятий. Бизнес-инкубатор

Классификация инновационных организаций и её признаки. Специфика рискового предпринимательства. Стратегия эксплерентов, патиентов, виолентов, коммутантов. Особенности малых фирм. Стимулирование малого научно-технического предпринимательства. Особенности венчурного бизнеса и виды венчурных фирм. Особенности технопарков и технополисов. Основная цель бизнес-инкубаторов.

Тема 3. Понятие и виды инновационных стратегий

Понятие и назначение инновационной стратегии. Этапы планирования инновационной стратегии. Принципы формирования инновационной стратегии. Типы инновационных стратегий. Цели инновационной стратегии. Базовые инновационные стратегии.

Методы выбора инновационной стратегии. Методы выявления мировых и отечественных тенденций развития науки и техники. Инновационная политика хозяйствующего субъекта. Выбор инновационной политики. Основные методы, используемые для выявления тенденций развития науки и техники. Преимущества метода показателей. Методы определения характеристик публикационной активности и метод патентов-аналогов.

Факторы выбора инновационной стратегии. Способы (пути) разработки инновационной стратегии, их преимущества и недостатки.

Функции управления инновациями. Приемы инновационного менеджмента: бенчмаркинг, маркетинговый подход, ценовой прием, фронтирование рынка, мерджер.

Тема 4. Управление инновационным проектом.

1. Понятие, содержание инновационного проекта. Выбор приоритетных направлений исследований. Структура, основные этапы создания (фазы разработки) и реализации инновационного проекта, т. ч. кадровых инноваций. Задачи и функции менеджера в управлении инновационным проектом. Источники инновационных идей. Бизнес-планирование создания и развития новых организаций, направлений деятельности, продуктов в т.ч. в управлении персоналом. Управление реализацией инновационных проектов. Виды рисков. Методы оценки рисков, которые могут возникнуть в процессе разработки, организации и внедрения проекта.

Приоритетные направления развития науки и техники в России. «Критическая технология». Статус «Государственный научный центр».

Тема 5. Кадровые инновации. Инновационное управление трудом. Управление новаторством.

Понятие, цели, задачи кадровых инноваций. Объект, принципы, функции управления нововведениями в кадровой работе. Эффективность кадровых инноваций

Технологии создания инновационных систем материального и нематериального стимулирования. Основные принципы материального стимулирования.

Принципы нематериального стимулирования.

Технологии управления организационными изменениями. Причины сопротивления нововведениям. Основные методы воздействия на сопротивление изменениям.

Развитие новаторства. Инновационный потенциал персонала как основа новаторства. Принципы исследования инновационного потенциала персонала. Методы изучения инновационного потенциала работников. Факторы, поддерживающие новаторство. Классификация инновационных кадров. Методы стимулирования новаторства.

Активизация творческой деятельности персонала инновационных организаций Прогнозирование и отсев неприемлемых новых идей. Игровые методы выработки новых идей.

Тема 6. Инновационное развитие кадрового потенциала организации. Современные направления кадровых инноваций

Инновации в сфере отбора персонала. Аутсорсинг в сфере управления человеческими ресур-сами. Assessment center (центр оценки — ЦО). Параметрические инновации в кадровом отборе (комплексная программа отбора И. Йокомицо и А. Коматсубара).

Инновации в сфере сокращения персонала в соответствии с российским законодательством. Метод аутплейсмента. Технологии аутстаффинга (outstuffing). Метод рейтинговой оценки персонала. Метод открытого окна (open window). Метод селективного (избирательного) сокращения.

Инновации в сфере обучения персонала.

Внеорганизационное обучение персонала. Методологические модели обучения — адаптивная и генеративная. Преимущества генеративой модели. «Модели андрагогического обучения 7-4» (7 характеристик обучающихся взрослых и 4 особенности обучения взрослых).А. Роджерса. МЕТ-технологий (modern education technology). Формы открытого обучения на базе дистанционных технологий. Применение кейс-технологий в обучении. Инновации в сфере внеорганизационного обучения.

Организационное обучение персонала. Цели и преимущества организационного обучения. Концепция обучающейся организации. Инновации в сфере организационного обучения.

Компетенции персонала в рамках инновационного развития организации: структуризация, процесс управления. Сущность и структура компетенций персонала как основы инновационного развития организации Управление компетенциями персонала и организации.

Тема 7. Методы экспертизы и оценки эффективности инновационного проекта. Эффективность инновационной деятельности

Задачи и основные принципы экспертизы. Цель проведения экспертизы инновационных проектов. Методы экспертизы: сущность и этапы.

Сущность балльной оценки проекта. Направления и принципы оценки эффективности инновационных проектов. Показатели, учитываемые при отборе проектов для реализации. Расчёт чистой текущей стоимости и определение минимума приведенных

затрат. Определение расчетного срока окупаемости дополнительных инвестиций в инновации. Расчёт коэффициента сравнительной эффективности.

Основные виды эффекта от использования инноваций. Показатели эффекта. Общий принцип оценки эффективности. Социальная и экономическая эффективность инноваций – система показателей.

Эффективность затрат на инновационную деятельность. Сущность метода приведенных затрат. Определение показателя «период окупаемости». Различие между показателями «срок окупаемости» и «период окупаемости». Различие понятий абсолютного и сравнительного эффекта, абсолютной и сравнительной эффективности. Система показателей для оценки общей экономической эффективности инноваций. Особенность индекса рентабельности. Основа определения интегрального эффекта.

Тема 8. Государственное регулирование инновационной деятельности Управление интеллектуальной собственностью.

Основные направления стратегии развития научно-технического и инновационного потенциала страны. Основные функции государственных органов в инновационной сфере. Формы и направления государственной поддержки инновационной деятельности. Типы моделей научно-технического развития.

Сущность и содержание инновационной политики государства. Сущность организационного механизма государственного регулирования инновационной деятельности. Инструменты государственного регулирования инновационной деятельности характерны для российской экономики. Основные направления государственной поддержки инновационной политики в России.

Субъекты инновационной политики. Основные функции государственных органов в части регулирования инновационной деятельности. Формы осуществления прямых методов государственного регулирования. Особенности осуществления прямых методов государственного регулирования. Особенности осуществления косвенных методов государственного регулирования. Меры по поддержке прогрессивных технологических укладов в промышленности

Российское законодательство об охране интеллектуальной собственности. Определение патента. Понятие ноу-хау. Товарный знак и его задачи. Лицензия и её задачи. Значение лицензионной торговли. Организационные формы продажи лицензий на внешнем рынке. Различие понятий «лицензиатор» и «лицензиат». Промышленные образцы. Роль процентных или текущих отчислений (роялти). Паушальный платеж.

Экспортная конкурентоспособность.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.17 «Инновационный менеджмент» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады/сообщения, практико-ориентированные задания, тестирование
- при проверке результатов самостоятельной работы студента: выполнение практико-ориентированных заданий, доклады/рефераты, тестирование;

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме и включает в себя:

1) вопросы на выбор правильного варианта ответа (тесты)
2) выполнение двух практико-ориентированных заданий

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.
Сущность и содержание понятий «инноваций» и «инновационное управление трудом». Инновационный процесс как объект управления

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Как происходит социально-экономическое развитие стран, чем это объясняется?
2. Источников инновационных возможностей

Вопросы для устного опроса и к обсуждению

3. Сущность и содержание инновации и инновационного управление трудом. Функции инновации.

4. Понятия «научно-технический прогресс», «новшество», «нововведение», «инновация». «инновационное управление персоналом», «кадровое новшество». «кадровое нововведение», «кадровые инновации».

5. Классификация инноваций.
6. Продуктовые и процессные инновации.
7. Место кадровых инноваций в общей классификации инноваций.
8. Типичные изменения (по Й. Шумпетеру).
9. Субъекты инновационного процесса.
10 Формы инновационного процесса. Цель управления инновационными процессами.

Темы рефератов/докладов/презентации

1. Эволюция концепций и моделей инновационного процесса.
2. Теория множественности циклов
3. Технологические уклады (волны) в экономике.
4. Внедрение инноваций в кадровые технологии современных предприятий.
5. Семь источников инновационных возможностей

Практико-ориентированные задания
Основы разработки и использования инноваций

Задание 1.

Планируется начать организацию производства совершенно нового класса электропроводящих пленочных композиционных материалов. Материал относится к классу пленочных композиционных материалов с уникальным сочетанием высокой сорбционной способности и низкого электрического сопротивления. Высокая электропроводимость материала способна резко повысить избирательность сорбции, регулировать скорость сорбции и десорбции, что необходимо при создании материалов многоразового использования. Области применения: промышленность, медицина и биология.

Выберите правильные варианты ответов, характеризующие описанную инновацию:

1. По причине возникновения данная инновация является:

а) реактивной;

б) стратегической.

2. Данная инновация является:

а) процессной;

б) продуктовой.

3. По характеру удовлетворяемых потребностей инновация является ориентированной:

а) на существующие потребности;

б) на формирование новых потребностей.

4. Опишите роль инноваций в развитии нанотехнологий.

Задание 2.

Налаживается производство аморфных (быстрозакаленных) припоев, предназначенных для пайки однородных и разнородных неразъемных соединений: металл - металл, металл - керамика, металл - стекло, керамика - керамика. Одно из основных направлений использования - замена серебросодержащих припоев. Потребителями (существующими или потенциальными) могут быть: электротехническая и радиотехническая промышленность, машиностроительные предприятия, мастерские по металлообработке, ремонту оборудования, ювелирные мастерские.

Выберите правильные варианты ответов, характеризующие описанную инновацию:

1. По области применения данная инновация является:

а) управленческой;

б) организационной;

в) социальной;

г) промышленной.

2. Данная инновация является:

а) продуктовой;

б) процессной.

3. По эффективности инноваций данная инновация является:

а) экономической;

б) социальной;

в) экологической;

г) интегральной.

3. Какие вы знаете инновации в банковской сфере?

Задание 3.

Банки все активнее заменяют существующие пластиковые карты с магнитной полосой на чиповые. Чиповая карта - это пластиковая карта со встроенным в нее микропроцессором (чипом), который функционирует как мини-компьютер. Их преимущества очевидны. Появление чипа способно радикально изменить всю систему платежей по картам, на чипе можно размешать в 80 раз больше информации, чем на магнитной полосе пластиковых карт. Существует возможность одновременного применения сразу нескольких приложений (программ) на одной карте. В отличие от карт с магнитной полосой, чиповые могут обрабатывать и сохранять данные. Они защищают информацию держателя карты от несанкционированного использования. Чиповые карты многофункциональны: они одновременно заменяют паспорт, проездной билет, на них хранятся все данные по медицинской страховке.

Выберите правильные варианты ответов, характеризующие описанную инновацию:

1. По причине возникновения данная инновация является:

а) реактивной:

б) стратегической.

2. По предмету и сфере приложения данная инновация является:

а) процессной:

б) продуктовой.

3. По характеру удовлетворяемых потребностей данная инновация ориентирована:

а) на формирование новых потребностей:

б) на существующие потребности.

4. Опишите особенности инноваций на потребительских рынках.

Задание 4.

Современный завод «Грин Пластик» начинает производство биаксиалью ориентированной полипропиленовой пленки (БОПП). Предполагается выпуск трехслойной БОПП всех типов (прозрачная, металлизированная, жемчужная) толщиной от 10 до 80 микрон. Пленка предназначена для упаковки пищевых продуктов, табачных

изделий, парфюмерии, изделий легкой промышленности и культурно-бытового назначения, ламинирования бумаги и картона, металлизации и изготовления комбинированных пленочных материалов. Температурный диапазон эксплуатации от -30 до 100 °С. Ширина резки устанавливается по заявке потребителя.

Выберите правильные варианты ответов, характеризующие описанную инновацию:

1. По причине возникновения данная инновация является:

а) реактивной;

б) стратегической.

2. По предмету и сфере приложения данная инновация является:

а) процессной;

б) продуктовой.

3. По области применения данная инновация является:

а) управленческой;

б) организационной;

в) социальной;

г) промышленной.

Задание 5. Источники инновационных возможностей.

К каким источникам инновационных возможностей можно отнести следующие исходные данные:

1. Швейцарская фармацевтическая фирма является ведущим поставщиком для ветеринарии антибиотиков. Сама антибиотики она не разрабатывала, антибиотики обнаружили ветеринары и они поняли, что это отличное средство почти от всех болезней животных. Ветеринары начали присылать заказы производителям, но те отказались от поставок (т. к. не престижно посылать антибиотики ветеринарам, не хочется возится с расфасовкой, вносить модификацию, другие производители сказали, что применение антибиотиков в сх. хозяйстве есть профанация благородного хозяйства. Когда же швейцарцы обратились за лицензией на применение антибиотиков в сх. хозяйстве то получили ее быстро и дешево.

2. Один ведущий производитель мед. оборудования начал производство новых приборов для клинических исследований. Приборы пошли хорошо. Затем внезапно стали поступать заявки от промышленных лабораторий. Никто не заметил, никто не понял, что была создана продукция для хороших покупателей за пределами первоначального рынка сбыта. Производитель не послал сбытовика к новым покупателям, не создал нового структурного подразделения. Прошло 5 лет рынки захватила другая фирма и вытиснила нашего производителя.

Тестовые задания по теме 1

1.Основные свойства инноваций (согласно законодательства):

1. **научно-техническая новизна,**
2. **производственная применимость**
3. **коммерческая реализуемость**
4. экологическая целесообразность
5. функциональность и надёжность
6. эргономичность

. ***2 Диффузия нововведения:***

1. **распространение уже однажды освоенной и использованной инновации в новых условиях или местах применения.**
2. период времени между появлением новшества и воплощением его в инновацию (внедрение на рынок)
3. период, который начинается выполнением теоретических исследований, а заканчивается моментом, когда «новая» техника подлежит замене на более эффективную, называется жизненным циклом.

3 Инновационный лаг:

1. процесс выведения новшества на рынок

2. период времени между появлением новшества и воплощением его в инновацию (внедрение на рынок)

3. распространение уже однажды освоенной и использованной инновации в новых условиях или местах применения

4. нет верного ответа

Типовые оценочные материалы по теме 2.
Особенности организационных форм инновационной деятельности.
Вопросы для устного опроса и к обсуждению

1. Организационные структуры, осуществляющие инновационный процесс.
2. Классификация инновационных организаций и её признаки.
3. Создание венчурных предприятий**.**
4. Бизнес-инкубатор**.** Специфика рискового предпринимательства
5. Стратегия эксплерентов, патиентов, виолентов, коммутантов.
6. Особенности малых фирм. Стимулирование малого научно-технического предпринимательства

Практико-ориентированные задания
Инструменты инновационного менеджмента

Задание 1

Миссией организационного малого бизнеса по существу является доработка, производство и продвижение на рынок нового продукта. Требуется начинать поиски стратегических партнеров. Потенциал организации известен. Известно, что необходимо для продвижения продукта. Кто может быть стратегическим партнером? Как готовиться к переговорам с возможными партнерами?

1. Перечислите ряд возможных претендентов на место стратегического партнера инновационного предприятия, используя классификацию фирм по типу конкурентного поведения.

2. Дайте краткую характеристику фирме, применяющей виолентный тип конкурентного поведения?

3. Дайте краткую характеристику фирме, применяющей патиентный тип конкурентного поведения. В чем проявляется инновационный аспект такого поведения.

4. Дайте краткую характеристику фирм, применяющей эксплерентный тип конкурентно поведения. В чем проявляется инновационный аспект такого поведения?

5. Дайте краткую характеристику фирме, применяющей коммутантный тип конкурентного поведения. В чем проявляется инновационный аспект такого поведения?

Задание 2

Возможность поиска стратегического партнера реализуется через обращение к фирмам — коммутантам. Фирма «Атлас» представляет собой небольшое предприятие. Она занимается подражательством в выпуске ряда химических изделий типа фильтрующих устройств. Поэтому фирма «Атлас» может быть интересна для инновационной фирмы.

Вопросы:

1. Каковы основные черты фирм — коммутантов и их разновидность?
2. Какова роль коммутантов в экономике и инновационном процессе?
3. Опишите инновационный путь развития коммутантов?
4. Каков план переговоров с этой фирмой (распределение ролей, распределение прибыли)?

Задание 3

На рынке существуют и заимствуют друг с другом различные по размеру и сферам деятельности предприятия. Стратегии каждого из них выявить отличительные признаки и строить свою стратегию, опираясь на эти признаки, позволяет им избегать прямого конкурентного столкновения и добиваться успеха. В таблице 1 представлены 4 типа фирм: А — является крупным промышленным предприятием — лидером в своей отрасли (виоленты); В — среднего размера фирма, производящая особую высококачественную продукцию для определенного круга потребителей (патиенты); С — фирма пионер, действующая в университете (эксплеренты); Д — малая фирма, обслуживающая локальные потребности рынка (коммутанты).

Характеристики предприятий по типу стратегического конкурентного инновационного поведения

№ п/п	Параметры	Тип конкурентного поведения			
		Виоленты (А)	Патиенты (В)	Эксплеренты (С)	Коммутанты (Д)
		Тип компании (классификация Х. Фризевинкеля)			
		«Львы», «Слоны», «Бегемоты»	«Лисы»	«Ласточки»	«Мыши»
1.	Уровень конкуренции				
2.	Новизна отрасли				
3.	Какие потребности обслуживает				
4.	Профиль производства				
5.	Размер компании				
6.	Устойчивость компании				
7.	Расходы на НИОКР				
8.	Издержки				
9.	Качество продукции				
10.	Ассортимент				

Вопросы: какие из перечисленных признаков формируют явные источники конкурентного преимущества указанных предприятий

Типовые оценочные материалы по теме 3.
Понятие и виды инновационных стратегий

Вопросы для устного опроса и к обсуждению

1. Понятие и назначение инновационной стратегии. Типы и цели инновационных стратегий.
2. Этапы планирования инновационной стратегии. Принципы формирования инновационной стратегии.
3. Методы выбора инновационной стратегии.
4. Почему выбор инновационной стратегии является залогом успеха инновационной деятельности?
5. Для каких фирм характерна наступательная стратегия?

6. Может ли фирма при выборе стратегии воспользоваться матрицей «Продукт-рынок»?
7. Для какой цели предназначена упрощенная модель выбора инновационной стратегии, разработанная Бостонской консалтинговой группой? Какую инновационную стратегию выбирают фирмы, завоевание больше доли рынка в быстрорастущих отраслях?
8. Методы выявления мировых и отечественных тенденций развития науки и техники.
9. Функции управления инновациями.
10. Приемы инновационного менеджмента: бенчмаркинг, маркетинговый подход, ценовой прием, фронтирование рынка, мерджер.

Темы рефератов/докладов/презентации

1. Стратегии дифференциации продукции и сегментации рынка
2. Особенности эффективных инновационных стратегий

Практико-ориентированные задания

Инструменты инновационного менеджмента

Задание 1 . На рынке существуют и заимствуют друг с другом различные по размеру и сферам деятельности предприятия. Стратегии каждого из них выявить отличительные признаки и строить свою стратегию, опираясь на эти признаки, позволяет им избегать прямого конкурентного столкновения и добиваться успеха. В таблице представлены 4 типа фирм:

А — является крупным промышленным предприятием — лидером в своей отрасли;

В — среднего размера фирма, производящая особую высококачественную продукцию для определенного круга потребителей;

С — фирма пионер, действующая в университете;

Д — малая фирма, обслуживающая локальные потребности рынка.

Признаки, профиль производства	Предприятие			
	А	В	С	Д
Специальные навыки предприятия				
Устойчивость фирмы				
Величина рыночного сегмента				
Гибкость приспособления к рынку и удовлетворение потребностей рынка				
Восприимчивость к инновациям				
Расходы на НИОКР				

Вопросы:

1. Какие из перечисленных признаков формируют явные источники конкурентного преимущества указанных предприятий.
2. Какие дополнительные источники конкурентного преимущества для данных предприятий Вы могли бы привести в качестве примера?
3. Какие рекомендации для разработки инновационной стратегии Вы можете предложить исследуемым предприятиям?

Задание 2. «Двойные технологии»

Группа специалистов (6 человек) оборонной организации еще до объявления конверсионных программ решила использовать принцип двойных технологий и разработала для гражданской промышленности уникальное фильтровое устройство, заменяющее подобное импортное устройство стоимостью несколько десятков тысяч долларов. Причем разработанное устройство намного превосходило импортное по техническим характеристикам и обещало быть существенно дешевле и как более экономичное.

Многим химическим и промышленным предприятиям такое устройство было не обходимо в десятках экземпляров, так что проблем с рынком не предвиделось.

Однако оборонное предприятие было совершенно не заинтересовано в продвижении продукта, поскольку само оказалось в чрезвычайно трудном положении из-за отсутствия заказов. Группа специалистов организовалось в самостоятельное малое предприятие (примерно 10 человек) и сразу стало искать стратегического партнера по продвижению товара.

Чтобы добыть средства на существование, организация занималась торговлей компьютерами с их предпродажной подготовкой, ремонтам электронных приборов и химических установок, консультациями в рамках прежней тематики. Широко практиковала привлечение трудовых ресурсов своего бывшего предприятия и настоящего арендодателя.

1. Группа занимается продуктовой и технологической инновацией. Представьте жизненный цикл изделия.

2. Представьте жизненный цикл товара.

3. Представьте жизненный цикл технологии и ее виды.

4. По матрице Ансоффа «старые /новые товары и технологии — старые/новые рынки». Опишите ситуацию (риски, ноу –хау) при новом товаре и новом рынке.

5. Группе предстоит заниматься инновационной стратегией. В чем особенности инновационной стратегии?

Тесты по теме 3

1) Бенчмаркетинг - это:

1. Способ изучения деятельности хозяйствующих субъектов, прежде всего своих конкурентов, с целью использования их положительного опыта в своей работе.

2. Комплексная проработка имиджа хозяйствующего субъекта на основе продвижения его брендов на рынке.

3. Верны ответы 6.1 и 6.2.

4. Нет правильного ответа.

2) Реинжиниринг представляет собой:

1. Управление процессом реализации на рынке новых продуктов и операций на основе продвижения брендов инноваций.

2. Способ изучения деятельности хозяйствующих субъектов, прежде всего своих конкурентов, с целью использования их положительного опыта в своей работе.

3. Комплекс работ и услуг по созданию инновационного проекта, включающий в себя создание, реализацию, продвижение и диффузию определенной инновации.

4. Инженерно-консультационные услуги по перестройке предпринимательской деятельности на основе производства и реализации инноваций.

5. Нет правильного ответа.

3) Ценовой прием управления в инновационном менеджменте представляет собой:

1. Управление процессом реализации на рынке новых продуктов и операций на основе продвижения брендов инноваций.

2. Способ изучения деятельности хозяйствующих субъектов, прежде всего своих конкурентов, с целью использования их положительного опыта в своей работе.

3. Способ воздействия механизма цен на реализацию инновации.

4. Все ответы правильные.

5. Нет правильного ответа.

4) Фронтирование рынка, или фронтинг, - это:

1. Операция по захвату рынка другого хозяйствующего субъекта или зарубежного рынка.

2. Разбиение рынка на рыночные сегменты.

3. Верны ответы 9.1 и 9.2.

4. Нет правильного ответа.

5) Франчайзинг - это:

1. Такая организация бизнеса, в которой компания перелает независимому человеку или компании право на пролажу продукта и услуг этой компании.

2. Поглощение фирмы более сильной компанией.

3. Операция по захвату рынка другого хозяйствующего субъекта и или зарубежного рынка.

Типовые оценочные материалы по теме 4.
Управление инновационным проектом

Вопросы для устного опроса и к обсуждению

1. Понятие инновационного проекта и его содержание.
2. Источники инновационных идей.
3. Виды рисков.
4. Методы оценки рисков, которые могут возникнуть в процессе разработки, организации и внедрения проекта. Методы минимизации рисков.
5. Оформление инновационных проектов.
6. Исследовательский проект. Классификация исследовательских проектов.
7. Управление проектом.
8. Приоритетные направления развития науки и техники в России. «Критическая технология». Статус «Государственный научный центр».

Темы рефератов/докладов/презентации

1. Основные элементы процесса управления инновационными проектами с точки зрения Т. Фридмана.
2. Показатели эффективности и рентабельности инновационной деятельности с точки зрения Т. Фридмана.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Использование инструментария инновационного менеджмента для разработки проектов

Рассмотрите предприятие или организацию, где Вы работаете или можете работать в будущем. Предложите мероприятия по улучшению результатов его работы. Или, если предприятие находится в кризисном состоянии, подумайте, какие меры необходимо предпринять, чтобы обеспечить позитивные изменения на предприятии. Заполните таблицу:

Мероприятия по улучшению результатов работы предприятия

Сферы деятельности на предприятии	Изменения на предприятии	Результаты изменений (фактические или ожидаемые)
Бизнес предприятия: продукт (ассортимент продукции, бренд, ценообразование, продвижение товара и т.д.); отраслевая принадлежность (профиль предприятия).		
Технологическая основа: используемая технология, оборудование, основные способы производства, материалы, потребление энергии и т.д.		
Финансовая сфера: структура капитала и источники финансирования, финансовое планирование, управление пакетом акций и инвестиционным портфелем и др.		
Система управления предприятием: организационная структура предприятия,		

стили руководства, коммуникации, система мотивации и стимулирования и т.п.		
Организационная форма предприятия: форма собственности, юридический статус подразделений и филиалов, формы реорганизации предприятия (слияние, ликвидация и реконструкция) и пр.		
Кадровая политика: прием специалистов, ротация кадров, профессиональное обучение, система поощрения творчества		
…		

Задание 2. Использование инструментария инновационного менеджмента для разработки проектов, в т.ч. в рамках кадровых инноваций. **Анализ проблем реализации проектов**

В процессе реализации проектов в ПАО «Сатурн» постоянно возникала проблема с модельным цехом. Организация работ здесь была традиционной, «как у всех». Модельщик все делал сам: изготавливал чертежи, готовил из досок клееный материал, делал стержневые ящики и, наконец, делал модели. В последнее время таких универсальных специалистов становилось все меньше и меньше. Заказ проектировщиков на модели выполнялся три-четыре месяца, что совершенно не устраивало руководство, так как дорог был каждый день. Обращение к внешним организациям позволило выполнить заказ за месяц, что также было очень долго и дорого. В последние годы связи с внешними организациями нарушились, и положение стало безвыходным. Встала задача радикально преобразовать модельный цех и довести срок выполнения заказов до 10-12 дней, сократив цикл в 10 раз.

Обсудите решение задачи реинжиниринга в «Сатурне».

Задача 3. Анализа и оценка эффективности инновационных проектов, включая обоснование ресурсов и ограничений.

При освоении нового продукта были получены следующие данны***е:***

Группы проектов	Средняя сумма вкладов, тыс. руб.	Число проектов	
I	250	7	3
II	600	13	4

Определить меру риска как наиболее ожидаемый негативный результат

Решение

$M_р = 250 \times \frac{3}{7} + 600 \times \frac{4}{13} = 245$ тыс. руб.

При принятии решений об освоении нового продукта руководитель предприятия должен быть готов «потерять» в среднем 245 тыс. руб. на каждом новом изделии.

Типовые оценочные материалы по теме 5.
Кадровые инновации. Инновационное управление трудом. Управление новаторством

Вопросы для устного опроса и к обсуждению

1. Понятие, цели, задачи кадровых инноваций.
2. Объект, принципы, функции управления нововведениями в кадровой работе.
3. Основные принципы материального стимулирования.
4. Принципы нематериального стимулирования.
5. Причины сопротивления нововведениям.
6. Основные методы воздействия на сопротивление изменениям. Метод информирования и общения. Метод участия и вовлеченности. Метод помощи и поддержки. Метод переговоров и соглашений Метод манипуляции и кооптации. Явное и неявное принуждение. «Мягкие» методы влияния на персонал.
7. Развитие новаторства.
8. Принципы исследования инновационного потенциала персонала.
9 Методы изучения инновационного потенциала работников.
10 Факторы, поддерживающие новаторство.
11 Классификация инновационных кадров.
12. Методы стимулирования новаторства.

Темы рефератов/докладов/презентации

1 Как подготовить менеджера XXI в.
2 Современная концепция управления кадрами в России
3 Кадровый потенциал и пути его повышения
4 Принципы материального и нематериального стимулирования персонала.
5. Мотивация профессионального самосовершенствования специалиста.
6.Управление изменениями: реинжиниринг, или организационное развитие.
7 Классификация инновационных кадров.
8 История развития новаторства.
9. Активизация творческой деятельности персонала инновационных организаций (Прогнозирование и отсев неприемлемых новых идей. Игровые методы выработки новых идей)

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Решение задач исходя из целей проекта

В российской практике бизнеса все чаще используются **различные нововведения в мотивации труда,** чтобы сделать его более плодотворным, эффективным. Среди таких инноваций - установление для конкретного работника нестандартного, льготного рабочего режима.

Этот вид мотивации у нас используется пока мало. Тем не менее, он считается одним из эффективных, особенно на малых частных предприятиях, среди лиц таких профессий, как врачи, юристы, преподаватели, управляющие, технические работники, и в сфере обслуживания.

Работники назначают себе рабочие часы по своему усмотрению, лишь бы они устраивали компанию и их было достаточно, чтобы выполнить требуемую работу. Один трудится с 8 до 16 час, другой – с 12 до 20 час. Если вы справляетесь с работой скорее, ваше дело – идти домой или работать дополнительно. В некоторых компаниях имеется четыре или даже пять смен. Иногда гибкие смены приводят к сокращенной рабочей неделе, обычно четырехдневной, с тремя выходными.

Некоторые компании установили «материнские смены», которые приспособлены к часам посещения школы детьми. Многие женщины не покидают организацию, даже когда их дети совсем маленькие. Также предприятия дают возможность работать студентам, подстраивая график работы под расписание занятий.

Гибкие смены снижают уклонение от работы, опоздания и текучесть рабочей силы, повышают производительность труда и настроение как са-мого работника, так и организации в целом.

Вопросы к обсуждению

1. Если руководство фирмы предложило бы вам гибкий график работы, как бы вы на это отреагировали и почему?
2. Как вы полагаете: в чем интерес руководства компании при предоставлении работникам льготного режима работы?
3. Если бы вы были руководителем, то каким образом организовали бы работу по контролю за количеством и результатами труда сотрудников?

Задание 2. Использование технологий вовлечения персонала в процесс организационных изменений.

Постоянные **нововведения в** различных областях управления являются основой процветания любой компании. Вместе с тем менеджеру нередко приходится сталкиваться с **сопротивлением переменам**. Какие, по вашему мнению, действия может предпринять менеджер, чтобы преодолеть такое противодействие инновациям? Какую программу инноваций вы предложите, если вас назначат менеджером фирмы?

Задание 3. Решение задач исходя из целей проекта.

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2.

Предложите оптимальные варианты реорганизации, сохранив ценные кадры.

Характеристика организации № 1

Завод по производству цемента был образован как производственно-торговая компания в конце 1990-х гг. С 2003 г. основным видом его деятельности является оптовая продажа цемента в мешках и цемента навалом. За период своей деятельности предприятие наладило контакты с партнерами по бизнесу, создало базу покупателей – строительных компаний центрального региона. В штате работает около 2 тыс. 500 человек.

Между торговыми и производственными отделами наблюдается существенное различие. Подавляющее большинство «продавцов» – новые сотрудники, нацеленные на получение крупной прибыли, сторонники смелых нововведений и экспериментов, в то время как производственники – это в основном те, которые работал еще на советском предприятии, их устраивает то, что производство является достаточно стабильным, и они предпочитают не менять наработанное годами, то есть не экспериментировать.

На заводе произошла смена основного собственника. Новый хозяин занял должность генерального директора. Он считает целесообразным изменить систему управления и систему мотивации сотрудников – поставить оплату труда в прямую зависимость от результатов работы.

Характеристика организации № 2

Модный глянцевый журнал был учрежден, создан и «раскручен» западным инвестором, сторонником и знатоком «высокого стиля» в журналистике. Собственник продал компанию российскому бизнесмену. Новый хозяин в восторге от менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако считает журнал несколько консервативным по содержанию, а редакцию – слишком разборчивой в приглашении «звездных» лиц, рекламируемых товаров, тем и пр.

Руководитель отдела рекламы и продаж в целом поддерживает собственника в его стремлении расширить аудиторию и тематику журнала, однако предостерегает от радикальной смены курса, которая может привести к утрате команды – главного редактора и его сторонников.

Варианты решений:

1. Собственнику необходимо провести совещание, на которое пригласить не только руководителей отделов, но и прочих наиболее уважаемых сотрудников компании. На собрании нужно выступить с подробным докладом, в первой части которого изложить основные положения своей программы, а во второй разъяснить финансовые перспективы коллектива.

2. Прежде чем что-либо предпринимать, необходимо досконально разобраться в бизнесе: изучить все управленческие документы, финансовую отчетность и базы данных.
3. Что представляет собой компания, лучше всего покажет наблюдение за ее работой в обычном, штатном режиме. Нужно пройти по всем (или многим) рабочим местам, посмотреть, как работают люди, послушать, что они говорят, постараться понять, что их волнует, оценить культуру производства, стиль отношений и сложившиеся корпоративные традиции. Сидя в кабинете, много не узнаешь.
4. Прежде всего следует пообщаться с ключевыми стейкхолдерами –: стратегическими клиентами и партнерами и понять, существует ли угроза их потери и при каких условиях. Желательно провести с ними встречу в неформальной обстановке, например на банкете по поводу юбилейного выпуска, рекордных продаж и т. п.
5. Необходимо поручить директору по персоналу подготовить отчетное собрание, на котором будут заслушаны отчеты всех членов управленческой команды. Собрание надо организовать таким образом, чтобы стимулировать дискуссию между членами управленческой команды, например, установить регламент, согласно которому каждый из руководителей должен будет задать выступившему коллеге вопрос. Решения следует принимать как по докладам, так и по задаваемым вопросам.
6. В первую очередь следует составить план личных встреч с наиболее ценными сотрудниками и обсудить с ними не только развитие компании, но и их личную профессиональную, карьерную и финансовую перспективу. Нужно также проконсультироваться со службой персонала по поводу личностных особенностей наиболее интересных для собственника сотрудников и правильно выстроить очередность встреч с ними, поместив наиболее сложных сотрудников в конец списка.
7. Собственнику надо провести общее собрание, на котором кратко изложить основные положения нововведений и ответить на все вопросы сотрудников.
8. Необходимо с первого дня взять курс на обновление команды и постепенно сформировать свою команду, распрощаться с теми, кто не принимает и критикует нововведения, и пригласить новых сотрудников из других компаний. Личная преданность собственнику компании – лучший помощник в кризисной ситуации.
9. Собственнику бизнеса необходимо составить личный план адаптации, планируя мероприятия первых месяцев так, чтобы его постепенное вхождение в бизнес основывалось на совместной деятельности с ключевыми сотрудниками. Нужно вникнуть в суть бизнеса и попытаться понять, что побуждает профессионалов противиться нововведениям.
10. Не стоит серьезно задумываться. Все адаптационные мероприятия – только потеря драгоценного времени. Те, кому некуда идти, никуда не денутся, а взамен пожелавших уйти нетрудно набрать других. Незаменимых людей нет, а обновление всегда на пользу бизнесу.
11. Прежде чем что-либо предпринимать, собственнику необходимо присмотреться к своему новому окружению. Люди не могут долго находиться в режиме ожидания, а значит, вскоре начнут проявлять себя. Те, кто опасается перемен, и те, кому все равно, некоторое время выждут, а затем попытаются подстроиться под новое руководство. Активные сотрудники, которые заботятся о развитии компании, постараются сразу вступить в контакт и предложить свои идеи. Вот на них и имеет смысл опереться в дальнейшем.
12. Нужно попросить всех ключевых сотрудников изложить свое видение текущего состояния дел и дальнейшего развития, а затем встретиться с каждым из них индивидуально и попросить уточнить детали предложенного плана. Анализ этих работ и поведения сотрудников во время собеседования покажет, на кого из них можно опереться, а кому лучше подыскать замену.

13. Следует сразу дать понять управленческой команде, что настали новые времена, и ввести жесткий контроль, например еженедельные оперативки с отчетом всех присутствующих о проделанной работе.
14. Собственнику необходимо сразу поставить перед руководителями сложные задачи инновационного характера: службе управления персонала – совместно с финансистами подготовить проект новой системы мотивации персонала; отделу продаж – разработать план маркетинга на следующий год; техническим специалистам – план оптимизации бизнес-процессов.
15. Нужно сразу вынудить уволиться самых ценных, по мнению коллектива, сотрудников путем резкой критики их позиций. Если кто-то из них смирится с критикой и не уйдет, то таких можно оставить – они смогут принять грядущие преобразования. Таким образом, все самое «страшное» уже случится, и дальнейшие изменения в компании можно будет осуществлять, не опасаясь потери ценных кадров, то есть смело и без оглядки внедрять новую модель бизнеса.
16. Если прийти в сложившийся коллектив без поддержки, то он легко может устроить саботаж, поэтому нужно привести с собой два-три доверенных лиц. Почувствовав силу, остальные члены команды постепенно примкнут к кругу избранных и присягнут на верность новому хозяину.
17. К каждому сотруднику можно подобрать ключик, особенно если взять в соратники директора по персоналу. Кого-то можно привлечь существенным повышением зарплаты; кто-то с радостью примет новую власть, если она позволит ему реализовать давно задуманные идеи; кому-то достаточно выделить служебный автомобиль; а кого-то вдохновит новый статус или включение в совет директоров. Троих-четверых соратников вполне достаточно, чтобы начать процесс преобразований.
18. В любой компании найдутся недовольные сложившейся ситуацией, поэтому стоит особо присмотреться к тем, кто не занимает ключевых постов. Возможно, кто-то из них давно достоин продвижения. Если компетентная замена имеется, можно смело расставаться с противниками перемен.

Решение:

Собственнику необходимо предпринять следующие шаги:

1. На первом этапе, продолжительностью около двух недель необходимо собрать информацию для дальнейшего принятия управленческих решений, познакомиться с сотрудниками компании, партнерам по рынку, изучить структуру бизнеса, производственные процессы и т.д. (варианты ответов № 2, 3, 4, 9).
2. На втором этапе, следует проинформировать работников о предстоящих переменах (варианты ответов № 1, 7).
3. Третьим этапом является переходный период (от 1 до 3 месяцев), в ходе которого особенно важно выявить сотрудников, сохранение которых необходимо для успешной работы компании, и принять меры по их удержанию (варианты ответов № 6, 12, 17).

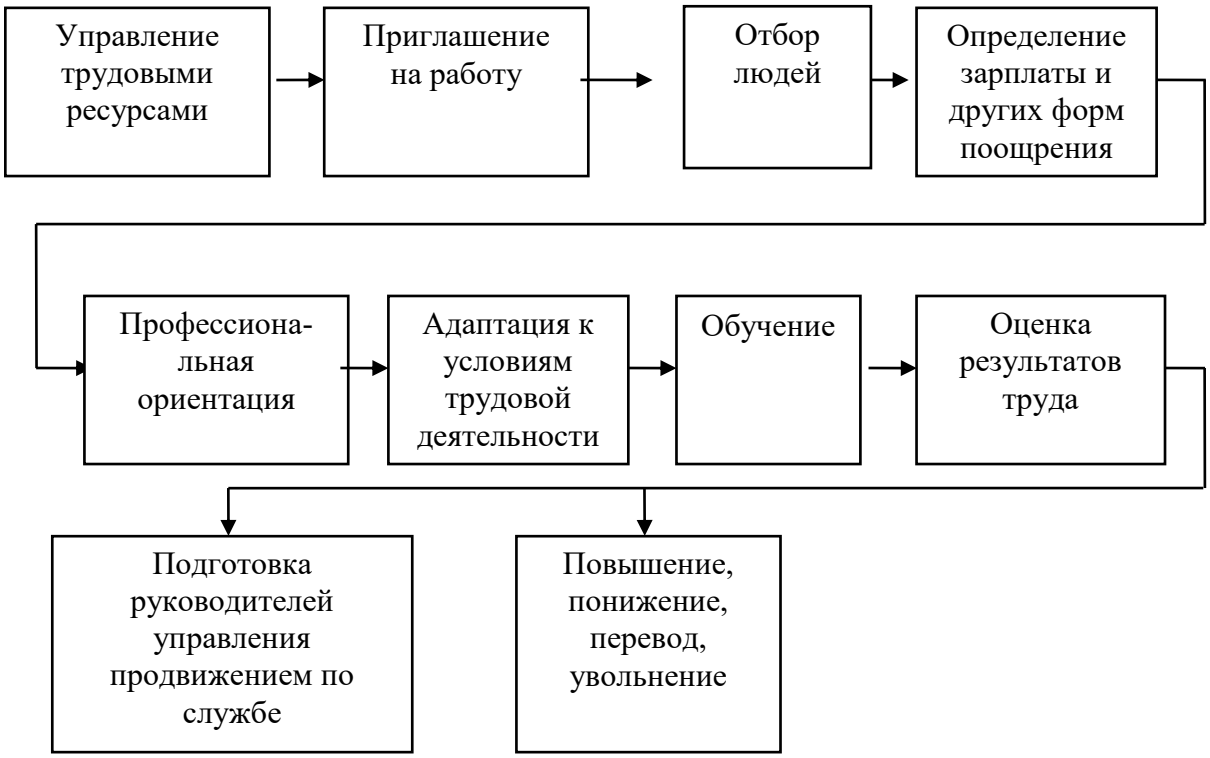
В тоже время анализ деятельности компании может показать, что ряд старых сотрудников целесообразно заменить (вариант № 18).

При определении способа сохранения ценных кадров в рассматриваемых организациях, необходимо предпринять: в организации № 1 – оптимальными вариантами будут №1, 2, 3, 6, 9, 11, 12, а в организации № 2 – варианты № 2, 4, 6, 7, 9, 12, 17.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Инновационное развитие кадрового потенциала организации Современные направления кадровых инноваций.

Вопросы для лекции - дискуссии

1. Управление персоналом фирмы происходит обычно по следующей схеме:



Вопросы к обсуждению

1. Какое звено (звенья) в этой схеме представляются для вас наиболее важными в работе менеджера?
2. Может ли эта схема работать, если исключить отдельные звенья?
3. Какие идеи по совершенствованию управления трудовыми ресурсами в фирме вы можете предложить исходя из современной российской специфики?
4. Как усовершенствовать планирование трудовых ресурсов в фирме?
5. Как лучше организовать обучение сотрудников?

Вопросы для устного опроса и к обсуждению

1. Инновации в сфере отбора персонала. Аутсорсинг в сфере управления человеческими ресур-сами. Assessment center (центр оценки — ЦО).

2. Параметрические инновации в кадровом отборе (комплексная программа отбора И. Йокомицо и А. Коматсубара).

3. Инновации в сфере сокращения персонала в соответствии с российским законодательством. Метод аутплейсмента. Технологии аутстаффинга (outstuffing). Метод рейтинговой оценки персонала. Метод открытого окна (open window). Метод селективного (избирательного) сокращения.

4. Инновации в сфере обучения персонала. Внеорганизационное обучение персонала.

5. Методологические модели обучения — адаптивная и генеративная. Преимущества генеративой модели.

6.«Модели андрагогического обучения 7-4» (7 характеристик обучающихся взрослых и 4 особенности обучения взрослых).А. Роджерса.

7. МЕТ-технологий (modern education technology). Формы открытого обучения на базе дистанционных технологий.

8. Применение кейс-технологий в обучении

9. Инновации в сфере внеорганизационного обучения.

10. Организационное обучение персонала. Цели и преимущества организационного обучения. Концепция обучающейся организации. Инновации в сфере организационного обучения.

11. Инновации в сфере адаптации персонала.

12 Инновации в сфере построения профессиональной карьеры.

Темы рефератов/докладов/презентации

1. Инновации в сфере сокращения персонала
2. Инновации в сфере отбора персонала
3. Инновации в сфере обучения персонала: модели внеорганизационного обучение персонала.
4. Модели андрагогического обучения 7-4» (7 характеристик обучающихся взрослых и 4 особенности обучения взрослых). А. Роджерса.
5. Инновации в сфере обучения персонала: модели организационного обучение персонала.
6. Технологии создания самообучающихся организаций — основные инновации, являющиеся итогом внутриорганизационного обучения.
7. Инновации в сфере адаптации персонала.
8. Инновации в сфере построения профессиональной карьеры.
9. Организация нововведений в области управления социальным развитием персонала в организации.
10. Компетенции персонала в рамках инновационного развития организации: структуризация, процесс управления (Сущность и структура компетенций персонала как основы инновационного развития организации Управление компетенциями персонала и организации).

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Инновации в сфере обучения персонала

Ознакомьтесь с ситуациями организации №1 и организации №2. **Предложите оптимальные варианты развития корпоративного университета, которые обеспечивали бы компании решение насущных задач.**

Характеристика организации № 1

Профиль деятельности: банковский холдинг, включающий финансовые компании и банки. Численность персонала 12 тыс. человек. Срок работы на рынке: 7 лет. Изначально холдинговая организация была образована за счет приобретения региональных банков со сложившейся системой и структурой управления, которые не подвергались изменениям при включении купленной компании в состав холдинга. На данный момент в холдинге имеется корпоративный университет, созданный на базе отдела обучения, его организационная структура прошла несколько этапов эволюции, приспосабливаясь к стремительно растущим запросам компании. До появления корпоративного университета учебный план и бюджет на обучение формировались на основе консолидированных заявок руководителей и предложений подрядчиков с учетом требования периодичности обучения.

Решение о создании университета было принято после того, как собственники прошли обучение на курсах по лидерству и вдохновились идеей формирования единой программы, которая дробилась бы по уровням персонала холдинга с учетом требований, заложенных в корпоративных компетенциях, а не по заявкам.

Корпоративный университет работает уже несколько лет, обеспечивает и координирует деятельность отделов обучения и учебных центров в компаниях холдинга. На данный момент для сотрудников реализуется обучение:

- по продуктам, существующим в рамках каждой из компаний группы (данные курсы полностью разрабатываются и реализуются в отделах обучения каждой из компаний, без согласования с корпоративным университетом);
- по лидерским навыкам (личное лидерство), которые реализуются корпоративным университетом с привлечением внешних провайдеров для всех сотрудников холдинга.

На совете директоров при пересмотре стратегических целей развития компании встал вопрос о необходимости пересмотра деятельности корпоративного университета. В

целом система обучения актуальна для холдинга, поскольку обеспечивает престиж, рейтинги банков компании и актуализацию знаний персонала в части продуктов, однако в части проведения курсов лидерских качеств и навыков обучен уже весь персонал, текучесть которого невысока. В настоящий момент перед холдингом стоит задача интеграции корпоративной культуры, формирования единого бренда и выработки новых единых корпоративных ценностей, которые позволили бы компаниям холдинга чувствовать себя единым целым.

Характеристика организации № 2

Профиль деятельности: крупная транспортная компания с филиальной сетью. Численность персонала 50 тыс. человек. Срок работы на рынке: 46 лет. Под влиянием потребностей рынка и в связи с необходимостью соответствия международным стандартам несколько лет назад в компании был создан корпоративный университет. В настоящее время он работает наравне с техническими школами, которые обеспечивают повышение квалификации персонала при использовании нового оборудования, в соответствии с требованиями меняющегося законодательства и т. д.

За корпоративным университетом закреплены учебные курсы коммуникативного характера, связанные с повышением уровня управленческих компетенций. Это краткосрочные курсы, реализуемые силами собственных тренеров и внешних провайдеров обучения. Основными функциями корпоративного университета являются проведение оценки компетенций сотрудников и отбор на курсы, формирование групп, методическое обеспечение обучения, стандартизация и контроль курсов, проводимых внешними провайдерами, формирование учебных планов.

Основные слушатели курсов – сотрудники, занимающие руководящие должности компании либо включенные в ее кадровый резерв по результатам аттестации. Списки слушателей составляются, исходя из занимаемого уровня должности на год, и каждому из сотрудников предоставляется перечень курсов, на которых он будет обучаться. Как правило, слушатели очень довольны прохождением первого курса, но при дальнейшем обучении жалуются на недостаточную связь обучения с практической деятельностью.

Оценка базового уровня знаний слушателей перед проведением курсов, а также уровня усвоения знаний по их завершении не проводится. По окончании курсов каждый из слушателей должен составить индивидуальный план развития, однако контроль над освоением такого плана отсутствует либо осуществляется эпизодически.

В компании проводится реорганизация и наблюдается довольно высокая ротация кадров как внутри подразделений, так и между ними. Многие руководители сталкиваются с необходимостью заново формировать команду, выстраивать новые горизонтальные связи и бизнес-процессы.

Руководству корпоративного университета поставлена задача оптимизировать систему обучения таким образом, чтобы оно носило выраженный прикладной характер и его результаты можно было оценивать по профессиональным достижениям обучающихся.

Варианты решений:

1. Разработать систему стажировок для персонала как составляющую системы обучения для внедрения навыков, пройденных в рамках обучения, под началом руководителя подразделения / направления. Результаты стажировки, отражаемые в отзыве руководителя-наставника, засчитывать в качестве оценки результатов обучения персонала.
2. Разработать карту компетенций, в соответствии с которой формировать систему учебных курсов и группы обучения. Реализовать модульный подход к организации учебных программ. Модули программы были построены по компетентностному принципу: каждый из них нацелен на развитие конкретной компетенции или кластера компетенций. Учебные модули покрывают все наиболее важные компетенции из профиля должности. Для закрепления материала между модулями участники выполняют практические домашние задания на рабочем месте.

3. Разработать систему оценки персонала по компетенциям на «входе» в программу бучения и на «выходе» из нее. Оценка на «входе» дает возможность понять, на каких именно компетенциях следует сделать особый акцент, настроить содержание программ корпоративного университета, проводить тендеры на реализацию программ внешними провайдерами. Оценка на «выходе» позволяет оценить эффективность программы в целом, а также прогресс в развитии каждого конкретного сотрудника.
4. Организовать отраслевое исследование в части реализуемых систем обучения и деятельности корпоративных университетов и учебных центров: их целей, задач, функций. На основании исследования провести сравнительный анализ, оценить возможности и направления развития корпоративного университета в компании. Сформировать программу развития с учетом лучших практик.
5. Разработать систему оценки базового уровня знаний и компетенций сотрудников при приеме на работу, переводе на новую должность или включении в кадровый резерв с последующим формированием планов индивидуального развития для достижения сотрудниками требуемого уровня компетенций.
6. Разработать систему оценки эффективности обучения и уровня усвоения знаний сотрудников, прошедших обучение: разработать систему тестов на определение уровня знаний после прохождения учебных курсов, включить в систему оценки персонала задания ассессмента для определения уровня развития навыков по результатам обучения.
7. Ввести в программы обучения мозговые штурмы, направленные на генерацию идей по развитию компании, выявлению узких мест развития и путей их преодоления.
8. Разработать систему базовых курсов, направленных на развитие требуемого уровня знаний и навыков в области управления и работы с клиентами, компетенций, соответствующих уровню занимаемой должности. При аттестации в связи с переводом на должность принимать к учету результаты тестов, ассессмента.
9. Разработать систему кадрового резерва и обучающих курсов для включенных в него сотрудников. В рамках ИПР составить каталог развивающих действий, где в отношении каждого индикатора компетенций для всех категорий менеджеров сформировать перечень рекомендаций по развитию (например, какие книги прочитать, что сделать на своем рабочем месте и т. п.).
10. В целях экономии финансовых средств модернизировать корпоративный университет, превратив его в центр обучения.
11. Ввести в программу обучения практику подготовки курсовых проектов, направленных на решение конкретной производственной задачи с представлением результатов на последующих этапах обучения.
12. Ввести в программу обучения корпоративного университета курсы для будущих коучей. Развивать в компании систему внутреннего коучинга.
13. Разработать сопровождение применения знаний и навыков участниками обучения на практике через систему наставничества и выборочных оценочных мероприятий посредством включенного наблюдения.
14. Разработать систему мотивации, основанную на внедрении обученными сотрудниками новых компетенций. По результатам оценки внедрения применять систему материальной и нематериальной мотивации.
15. Разработать взаимодополняющие типовые курсы, направленные на развитие коммуникативных навыков персонала, работающего с клиентами. Проводить типовые курсы для персонала организации в зависимости от профиля деятельности работников.
16. Организовать каскадное обучение в межфункциональных командах для развития горизонтальных связей и отработки навыков лидерства.

17. Реализовать в некоторых подразделениях компании систему обучения в пилотном режиме. По результатам оценки пилотного проекта принять решение о его масштабировании или о расформировании корпоративного университета.
18. Провести оценку потребностей в обучении персонала и сравнить с требованиями рынка. Разработать учебные программы в соответствии с выявленными потребностями с учетом зон несоответствия.
19. После проведения каждого из учебных курсов провести несколько срезов оценки персонала методом «360 градусов» и сравнить полученные показатели в динамике. В случае наступления позитивных изменений ввести учебные курсы в постоянные обучающие программы университета, в случае негативных перемен исключить программы обучения.

Решение:

Корпоративный университет (КУ) – это система внутрифирменного развития персонала, неразрывно связанная со стратегиями развития организации. КУ должен быть инструментом для обеспечения руководства и персонала организации требуемыми знаниями и навыками. Основной функцией КУ является развитие персонала, способствующее успеху организации.

Для организации №1 подойдут варианты: 4, 7, 8, 13, 14, 15, 17, 18.

Для организации № 2 в большей степени актуальны варианты: 1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, 12, 16, 19.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно

соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов	УК ОС-2.2.3	Способность представлять и защищать самостоятельно разработанный проект по внедрению инноваций в управлении персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-2.2.3 Способность представлять и защищать самостоятельно разработанный проект по внедрению инноваций в управлении персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект по внедрение инноваций в управлении персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	Самостоятельно разрабатывает и представляет проект по внедрение инноваций в управлении персоналом . Обосновывает необходимые для разработки проекта ресурсы и возможные ограничения.	Зашита курсовой работы

4.3.2. Типовые оценочные средства

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Выполнение самостоятельной работы

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• собрать и изучить литературу по теме;

• составить план или графическую структуру сообщения;

• выделить основные понятия;

• ввести в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;

• оформить текст письменно;

• сдать на контроль преподавателю и озвучить в установленный срок.

Критерии оценки:

• актуальность темы;

• соответствие содержания теме;

• глубина проработки материала;

• грамотность и полнота использования источников.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение практико-ориентированных заданий– это вид самостоятельной работы

студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Выполнение письменной курсовой работы

Курсовая работа является частью учебного процесса, и выполнятся студентами **на заочной форме обучения - на 4 курсе, 8 семестр.**

Она имеет целью углубление и закрепление теоретических знаний студентов, а также выработку умения творчески применять полученные знания для комплексного решения конкретных задач в процессе разработки и внедрения нововведений в кадровой работе.

Тематика курсовых работ

1.УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИВ СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

1. Организация нововведений в области **найма и отбора персонала** в организации.
2. Организация нововведений в области **маркетинга персонала** в организации.
3. Организация нововведений в области **управления трудовыми отношениями** в организации.
4. Организация нововведений в области **обеспечения (организации) нормальных условий труда** в организации.
5. Организация нововведений в области **переподготовки и повышения квалификации персонала** в организации.
6. Организация нововведений в области **адаптации персонала** в организации.
7. Организация нововведений в области **управления деловой карьерой персонала** в организации.
8. Организация нововведений в области **управления мотивацией поведения персонала** в организации.
9. Организация нововведений в области **управления социальным развитием персонала** в организации.
10. Организация нововведений в области разработки набора **социальных пакетов** для сотрудников организации.
11. Организация нововведений в области **развития организационной структуры управления** в организации.
12. Организация нововведений в области **информационного обеспечения системы управления персоналом** в организации.
13. Организация работы **отдела охраны труда и техники безопасности** по разработке нововведений в организации.
14. Организация работы **отдела организации труда и заработной платы** по разработке нововведений в организации.

15. Организация работы **отдела обучения и подготовки кадров** по разработке нововведений в организации.
16. Организация работы **отдела кадров** по разработке нововведений в организации.
17. Совершенствование системы **кадрового делопроизводства** в организации.
18. Совершенствование **кадрового планирования** в организации.
19. Повышение **производительности труда** персонала.
20. Развитие **гибких форм занятости** в практике современных организаций/предприятий
21. Развитие организационной культуры кампании как инструмента управления персоналом.
22. Современные **управленческие методы повышения вовлеченности и активности** персонала в организации.

Рекомендации по выполнению курсовой работы

Началом работы студента над выполнением курсовой работы является выбор темы. Студенты должны свободно и осознанно выбрать тему курсовой работы и согласовать предварительно выбор с преподавателем.

Источники информации для выполнения курсовой работы указаны в разделе 6. «Информационное обеспечение дисциплины». Кроме указанных источников рекомендуется также пользоваться материалами периодики, Интернет-ресурсов и специализированных Интернет-сайтов.

Курсовая работа должна быть выполнена на компьютере на листах формата А4 (210 х 297 мм), подшитых в скоросшиватель.

Обязательным требованием к построению курсовой работы является деление ее на следующие структурные части:

- Введение;
- Теоретическая часть (Глава 1);
- Аналитическая часть (Глава 2);
- Проектная часть (Глава 3);
- Заключение;
- Библиографический список;
- приложение.

Доля указанных разделов в объеме курсовой работы должна быть примерно следующей: введение – 2 стр.; теоретическая часть – 8-10 стр.; аналитическая часть – 10 - 12 стр.; проектная часть – 8-10 стр.; заключение – 1-2 стр.; библиографический список – 1 стр.

- ***Титульный лист работы***.

Содержание курсовой работы определяется автором исходя из необходимости раскрытия темы и обеспечения целостности и законченности исследования. Оформляется как перечень пунктов курсовой работы – всех глав и подразделов с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется. Название заголовков в Содержании должно точно соответствовать заголовкам в тексте.

Введение включает краткое обоснование выбранной темы и ее актуальности, указание значения предлагаемого кадрового нововведения для эффективного функционирования организации, дается краткая характеристика степени разработанности темы в отечественной и зарубежной литературе; определяется цель и формулируются задачи исследования, решение которых, по мнению автора, позволяет осуществить исследовательскую цель. Далее указываются объект, предмет и научная база исследования, методы научного исследования. практическая значимость работы.

Структура введения должна включать следующие элементы:

- актуальность темы исследования;

- оценку уровня разработки проблемы исследования;
- цель исследования;
- задачи исследования;
- объект и предмет исследования;
- научную базу исследования;
- методы научного исследования;
-практическая значимость.

Актуальность исследования чаще всего связывают с необходимостью и потребностью изучения выбранной темы в интересах науки в целом и практики, а также с особенностями этапа, проблем и уровня развития объекта и предмета исследования, характерными для конкретного географического места или предприятия (организации).

Описание состояния разработки темы включает определение наиболее значимых для исследования источников литературы как отечественной, так и зарубежной, а также научных идей и подходов, используемых автором для достижения поставленной цели исследования. Здесь рекомендуется указать фамилии ученых, являющихся ведущими в выбранной области научного исследования (по числу публикаций, ссылок на них в источниках и т.п.).

Цель курсовой работы, как правило, обусловлена теми предполагаемыми конкретными результатами, к которым оно должно привести. Поэтому при формулировке цели необходимо прежде всего учитывать предмет и основную концепцию (идею) исследования, то есть то, что планируется получить в процессе его проведения.

Задачи работы разрабатываются в соответствии с поставленной целью и представляют собой основные направления ее реализации в рамках исследования. Количество задач определяется автором самостоятельно, в соответствии с структурой содержании. Задачи должны иметь конкретную формулировку и соответствовать логике осуществления научного исследования, а именно: от общего - к частному и от теории - к практике.

При выборе и формулировке задач работы необходимо обеспечить их взаимосвязь и взаимодополнение. Важно обратить внимание на максимальное соответствие формулировок глав и параграфов работ их задачам.

Объект и предмет в любом научном исследовании соотносятся как общее (объект) и частное (предмет). Объект исследования - это процесс или явление, избранное для изучения в курсовой работе, а предмет - это какой-либо аспект (сторона) объекта и он определяется темой курсового исследования.

В формулировке объекта исследования должен содержаться ответ на вопрос о том, какой социально-экономический процесс или какая экономическая (социально-экономическая) система и на каком уровне исследуется.

Содержание предмета исследования отвечает на вопрос, какой аспект (проблема) в развитии объекта выбирается автором для исследования в рамках курсовой работы.

Теоретическая часть должна содержать изложение основных теоретических и методических положений по теме курсовой работы, освоенных в результате работы студента над литературными источниками. Необходимо показать знание рекомендованных научно-исследовательских и учебно-методических публикаций, умение критически подходить к рассмотрению проблем, связанных с процессами разработки и внедрения кадровых нововведений в организации, воспринимать отечественный и зарубежный опыт, отвечающий целям и задачам курсовой работы. Важно продемонстрировать навыки обобщения и систематизации полученных знаний, их приложения к разработке конкретного кадрового нововведения в организации.

В данном разделе в соответствии с выбранным нововведением рекомендуется:

1. Указать, какие нововведения в этой области существуют в отечественной и зарубежной практике, дать их характеристику и показать степень их

проработанности в литературных источниках, что в итоге должно выразиться в перечне литературы, приведенном в конце курсовой работы.

2. На основе изучения литературы выбрать кадровое новшество, которое предполагается взять за основу для разработки нововведения.

Теоретическая часть должна быть разбита на параграфы. Количество параграфов определяется логикой изложения. Следует учитывать, что страничный объем одного параграфа не должен быть меньше 3 страниц. Рекомендуемое число параграфов 2-3.

Аналитическая часть включает:

1) Характеристику деятельности предприятия - описание объекта исследования (предприятия или организации), анализ организационный структуры, ¬анализ внешней среды предприятия (организации), оценка угроз и возможностей со стороны внешней среды.
2) Характеристику подразделения, осуществляющего управления персоналом – структура, функции, задачи, взаимодействие с другими подразделениями и т.д.
3) Анализ текущего состояния организации деятельности в рамках выбранной темы, в т.ч. с указанием последних нововведений, с выявлением проблем.
4) Рекомендации по внедрению нововведений, основанные на выявленных проблемах.

Заключение *работы* должно содержать основные выводы и результаты по решению поставленных в них задач. Прежде всего представляются выводы по теоретическим основам исследования; далее излагаются результаты аналитической части; в кратком виде отражает результаты, полученные в проектной части, подводит общий итог выполнения задания на курсовую работу.

Библиографический список представляет собой перечень учебников, учебных пособий, монографий и статей в периодических изданиях, теоретическое и фактическое содержание которых нашло применение при раскрытии выбранной темы и разработке проектных предложений.

Подбирая специальную литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т.п.), необходимо учитывать дату ее издания. В первую очередь следует обратить внимание на литературу последних лет.

Приложение – это вспомогательные иллюстративные материалы, дополняющие основное содержание работы (исходные данные к проекту, графический материал, нормативные акты, форм документов или их копий. статистические данные, авторские расчеты).

Оформление результатов курсовой работы

Курсовая работа оформляется в виде пояснительной записки, которая наряду с текстом включает графический, табличный и другой иллюстративный материал.

Курсовая работа оформляется в виде текста, подготовленного на персональном компьютере с помощью текстового редактора и отпечатанного на листах формата А 4 с одной стороны. Объём курсовой работы (без приложений) составляет 25-3щ страниц. Текст на листе должен иметь книжную ориентацию, альбомная ориентация допускается только для таблиц и схем приложений. Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Стиль оформления основного текста должен соответствовать следующим установкам: шрифт –«Times New Roman», кегль 14 (для сносок 12 кегль).; межстрочный интервал – 1,5; интервал между словами – 1 знак; абзацный отступ – 1,25; выравнивание текста по ширине; перенос

автоматический. Сокращение слов, кроме общепринятых, не допускаются.

Названия глав печатаются симметрично, по центру, заглавными (прописными) буквами. Названия подразделов (параграфов) печатаются с абзаца строчными буквами.

На включаемые в курсовую работу графический материал и перечень используемой литературы обязательно должны быть ссылки в текстовой части.

Все таблицы и рисунки должны иметь сквозную нумерацию и свое название. Номер и название таблицы дается над ней, номер и название рисунка – под ним. Рисунками считаются схемы, диаграммы, формы документов и т.п.

В перечне используемой литературы по каждому литературному источнику указывается: его автор (или группа авторов), полное название книги или статьи, место и наименование издательства (для учебников, учебных пособий, монографий и брошюр), год издания; для журнальных статей указывается название журнала, год выпуска и номер, а также страницы статьи, используемой в работе. По сборникам трудов (статей) указывается автор статьи, ее название и далее название сборника трудов (статей) и его выходные данные.

Все страницы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается с титульного листа. Номер на титульном листе не проставляется, но в общую нумерацию страниц включается Номер страницы проставляется внизу в середине листа без точки в конце.

Обязательны в пояснительной записке библиографические ссылки на источники цитат и заимствований из научных трудов, учебно-методической литературы, официальных публикаций.

Библиографический список. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для курсовой работы не менее 15.

Приложения должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами. Каждое из них обозначается словом "Приложение". При этом указывается его порядковый номер, ему дается тематический заголовок, отражающий содержание данного приложения.

Общие критерии оценки курсовой работы

Курсовая работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют все необходимые структурные части – введение, теоретическая часть, аналитическая и проектная, заключение и приложения. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании и защите работы была продемонстрирована способность представлять и защищать самостоятельно разработанный инновационный проект по управлению персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации.

4. Использованы основная литература и источники по теме работы. Работа может иметь некоторые недостатки в проведенном теоретическом исследовании, прежде всего в изучении источников, а также некоторые недостатки в аналитической и проектной части.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля.

Курсовая работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании и защите работы не была продемонстрирована способность представлять и защищать самостоятельно разработанный инновационный проект по управлению персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации.

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля.

Шкала оценивания

Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Представляет и защищает самостоятельно разработанный проект по внедрение инноваций в управлении персоналом, исходя из действующих правовых норм и с обоснованием ресурсов и ограничений при его разработке и реализации	Студент самостоятельно разрабатывает, представляет и защищает проект по внедрению инноваций в управлении персоналом. Обосновывает необходимые для разработки проекта ресурсы и возможные ограничения. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	Отлично (зачтено)
	Студент с незначительными замечаниями демонстрирует способность разрабатывать, представлять и защищать проект по внедрению инноваций в управлении персоналом. С незначительными замечаниями обосновывает необходимые для разработки проекта ресурсы и возможные ограничения Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	Хорошо (зачтено)
	Студент с ошибками демонстрирует способность разрабатывать проект, представлять и защищать проект по внедрению инноваций в управлении персоналом. С ошибками обосновывает необходимые для разработки проекта ресурсы и возможные ограничения Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	Удовлетворительно (зачтено)
	Студент не способен продемонстрировать способность разрабатывать, представлять и защищать проект по внедрению инноваций в управлении персоналом. Студент не способен обосновать необходимые для разработки проекта ресурсы и возможные ограничения Компетенции не сформированы.	незачето

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. *Масалова, Ю. А.* Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543996
2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543893

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Беляев, Ю. М. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Ю. М. Беляев. - М.: Дашков и К,. 2020. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10489
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490237 (дата обращения: 05.06.2022).
3. Голубков, Е. П. Методы принятия управленческих решений в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06815-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489387 (дата обращения: 05.06.2022).
4. Дармилова, Ж. Д. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Ж. Д. Дармилова. - М.: Дашков и К, 2020. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24784
5. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник для бакалавров/ Е.И.Данилина, Д.В. Горелов, Я.И.Маликова.- М.: Дашков и К, 2020. - Режим доступа: https://znanium.com/read?id=358160
6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488798 (дата обращения: 05.06.2022).
7. Мальцева, С. В. Инновационный менеджмент : учебник для вузов / С. В. Мальцева ; ответственный редактор С. В. Мальцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 527 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15607-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/509174 (дата обращения: 05.06.2022).
8. Приоритеты современной инновационно-кадровой политики // И.А. Болиева, И.Н. Сурхаева //Экономические науки, 2017, -Текст : электронный // Режим доступа6 https://cyberleninka.ru/article/n/prioritety-sovremennoy-innovatsionno-kadrovoy-politiki
9. Малюк, В. И. Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489578 (дата обращения: 06.06.2022).

10. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для вузов / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00347-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489019 (дата обращения: 05.06.2022).

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 18.02.2022)

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) – Текст : электронный // Справочно-правовая система Гарант : [сайт]. – UR : [сайт] : - URL : http://tkodeksrf.ru/(дата обращения 4.04.2022)

3. Производительность труда. Национальный проект Текст : электронный // Главная : : [сайт]. - URL : https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/national-project/about_project/

4. О науке и государственной научно-технической политике: Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ.

5. О науке и государственной научно-технической политике Федеральный закон РФ от 23.08.1996 № 127-ФЗ (с изменениями на 16 апреля 2022 года) // Электронный фонд актуальных правовых и нормативно-технических документов [сайт]. Электронный ресурс - Режим доступа https://docs.cntd.ru/document/902833

6. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года Распоряжение от 08.12 2011 года № 2227-Р.//Электронный ресурс - Режми доступа http://government.ru/docs/9282/

7. Национальные проекты в новой стратегии инновационного развития России. Новая стратегия инновационного развития России на период до 2024 года//Электронный ресурс - Режим доступа http://sec.chgik.ru/1953-2/

5. Инновационная политика. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2024 года (разработан Минэкономразвития России) //Электронный ресурс - Режим доступа https://sudact.ru/law/prognoz-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiia-rossiiskoi-federatsii-na-period/prilozhenie-1/innovatsionnaia-politika/

6 Единый план по достижению национальных целей развития РФ на период до 2024 года и на плановый ПЕРИОД ДО 2030 ГОДА //Электронный ресурс - Режим доступа https://www.economy.gov.ru/material/file/ffccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf

7. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»

6.4 Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru

Российское образование. Федеральный портал. - http://edu.ru/

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

6.5. Иные источники

Журнал «Экономика и менеджмент инновационных технологий».

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.16 Организация и оплата труда

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Пророкова Е.А.
((ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 36
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 36
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 36
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..….. 37
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 37
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 38
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 38

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	***ПКс-4.2***	способность осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала.
		ПКс-4.6.1	Способность определять эффективность системы организации труда и нормирования труда.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации туда и оплаты труда 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	ПКс-4.2	*на уровне знаний:* - теоретические и методологические основы организации и оплаты труда персонала организации; - основные элементы, методы и инструменты организации труда персонала; - особенности организации оплаты труда различных групп работников: системы и формы оплаты труда; - основные экономические требования к формам и системам оплаты труда, обеспечивающие как стимулирование работников к трудовой деятельности, так и экономичность самого производства
		на уровне умений: - экономически грамотно проектировать системы организации и оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании; - рассчитывать заработную плату для всех категорий работников по действующим в организации или на предприятии формам и системам оплаты труда;

		на уровне навыков: - владеть навыками реализации технологий организации и оплаты труда персонала; - владеть навыками организации и регулирования оплаты труда при применении тарифной системы, а также коллективных и индивидуальных бестарифных систем оплаты труда.
	ПКс-4.6.1	*на уровне знаний:* - теоретические и методологические основы оценки эффективности системы организации труда и оплаты труда
		на уровне умений: - экономически грамотно рассчитывать показатели эффективности системы организации труда и оплаты труда
		на уровне навыков: - владеть методами оценки количества и качества труда и внедрения их на предприятиях и в организациях; - владеть навыками оценки эффективности системы организации труда и оплаты труда.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины. Общая трудоемкость дисциплины: 5 з.е. (180 часов - в академических часах / 135 час - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 38, в астрономических часах – 28,5, на самостоятельную работу в академических часах - 133; в астрономических часах– 99,75.

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 26, в астрономических часах – 19,5, на самостоятельную работу в академических часах - 145; в астрономических часах– 108,75.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.16 «Организация и оплата труда»** относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.16 «Организация и оплата труда»** изучается **на очно-заочной и заочной формах обучения** - на 3 курсе, 5 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	Очно-заочная форма обучения							
1	Теоретические основы организации труда	23	2		2		19	ЛД, О, Д
2	Основные элементы организации труда	31	6		6		19	О, Д, З
3	Теоретические основы оплаты труда	23	2		2		19	О, Д, З
4	Организационные основы формирования оплаты труда на предприятии	23	2		2		19	О, З,
5	Тарифная система	23	2		2		19	О, З
6	Бестарифная система оплаты труда	23	2		2		19	О, Д, Т
7	Теоретические и методологические основы оценки эффективности системы организации труда и оплаты труда	23	2		2		19	
	Консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**9**				**9**		**Курсовая работа**
	Всего в академических часах	**180**	**18**		**18**	**11**	**133**	
	Всего в астрономических часах	**135**	**13,5**		**13,5**	**8, 25**	**99, 75**	
	Заочная форма обучения							

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
1	Теоретические основы организации труда	22	2		-		20	ЛД, О, Д
2	Основные элементы организации труда	27	2		4		21	О, Д, З
3	Теоретические основы оплаты труда	45	2		2		20	О, Д, З
4	Организационные основы формирования оплаты труда на предприятии						21	О, З,
5	Тарифная система	25	2		2		21	О, З
6	Бестарифная система оплаты труда	25	2		2		21	О, Д, Т
7	Теоретические и методологические основы оценки эффективности системы организации труда и оплаты труда	25	2		2		21	
	Консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**9**				**9**		**Курсовая работа**
	Всего в академических часах	**180**	**12**		**12**	**11**	**145**	
	Всего в астрономических часах	**135**	**9**		**9**	**8, 25**	**108, 75**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение, презентация (Д), задание в рамках темы, решение практико-ориентированных задач (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Теоретические основы организации труда

Понятие нормирования труда. Нормы и нормативы, их виды. Классификация нормативов по труду по сфере применения. Классификация нормативов по труду в соответствии с ТК РФ.

Классификация нормативов по труду по содержанию. Функции и задачи нормирования. Методы обоснования норм труда. Факторы обоснования норм труда. Принципы нормирования труда. Требования к нормированию труда.

Тема 2. Основные элементы организации труда

Организация управления нормирования труда в организации. Организационные структуры управления нормированием труда. Системы управления нормированием труда. Подготовительные и организационно-методические работы.

Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах. Проведение обработки собранных материалов.

Проверка нормативных материалов и окончательная редакция нормативных материалов. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда.

Тема 3. Теоретические основы оплаты труда

Направления регламентирования. Требования, предъявляемые к организации. Значение организации труда персонала организации.

Регламентная документация труда в организации. Обязательные кадровые документы. Факультативные кадровые документы. Риски организации, связанные с отсутствием необходимого пакета документов.

Штатное расписание. Должностная инструкция. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

Тема 4. Организационные основы формирования оплаты труда на предприятии

Классификация затрат рабочего времени. Показатели затрат рабочего времени. Основные методы исследования затрат рабочего времени.

Хронометраж рабочего времени. Фотография рабочего времени. Виды фотографии рабочего времени. Особенности проведения групповой фотографии рабочего времени.

Тема 5. Тарифная система

Способы анализа качества норм в организации. Показатели степени напряженности норм.

Анализ структуры использованного рабочего времени с целью сокращения затрат на изготовление продукции. Методы расчета необходимой численности и установления норм труда.

Тема 6. Бестарифная система оплаты труда

Развитие науки нормирования труда. Роль нормирования труда в управлении организацией.

Особенности использования хронометража за рубежом. Системы МТМ. Оценка темпа интенсивности труда. Особенности развития нормирования труда на российских предприятиях.

Тема 7. Теоретические и методологические основы оценки эффективности системы организации труда и оплаты труда

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 «Организация и оплата труда» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы / выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование;
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос, доклады / рефераты, выполнение задания в рамках темы / практико-ориентированных заданий, тестирование;

4.1.2. Зачет с оценкой проводится с применением методов (средств).

Защита курсовой работы проводится в устной форме.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда

Вопросы для лекции-дискуссии

1. Чем функции нормирования труда отличаются от задач?
2. Что считается эталоном нормальной интенсивности трудовых движений?
3. Для чего при обосновании норм труда нужен учет темпа работы?
4. Какие условия относятся к нормальным условиям для выполнения работниками норм выработки.

Вопросы к опросу

1. Что называется нормированием труда? Что является объектом нормирования?
2. Какова классификация нормативов и норм труда?
3. Чем нормативы труда отличаются от норм труда?
4. Какие особенности нормирования труда можно выделить в промышленности, торговле, организаций сотовой связи?
5. Кем утверждаются межотраслевые, отраслевые и местные нормативы труда?
6. В каких случаях могут быть пересмотрены нормы труда?
7. В каких случаях не могут быть пересмотрены нормы труда?
8. Чем отличается норма численности от норматива численности?
9. Из каких элементов состоит норма времени?
10. Какой срок действия временных норм?
11. Почему нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством.

Темы докладов:

1. Классификация норм труда по времени действия.
2. Классификация норм труда по назначению.
3. Классификация норм труда по видам затрат.
4. Классификация норм труда по сфере применения.
5. Классификация норм труда по содержанию.

6. Классификация норм труда по укрупнению.
7. Классификация норм труда по методу обоснования.
8. Классификация норм труда по способу построения.
9. Роль нормирования труда в современных условиях на предприятиях.
10. Требования к нормированию труда в организациях.
11. Соблюдение принципов нормирования труда.
12. Совершенствование нормирования труда.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Организация и управление нормированием труда в организации

Вопросы к опросу

1. Какие работы относят к оперативному нормированию?
2. Какие работы относят к нормативно-исследовательской?
3. С какими видами работ связано построение организационной структуры органов нормирования труда на предприятии?
4. С чем связано существенное разнообразие выполняемых функций нормирования труда в организации?
5. Что представляет собой централизованная система организации нормирования труда? Когда и в каких организациях она применяется?
6. В чем отличие централизованной и децентрализованной системы организации нормирования труда?
7. Какие функции выполняет Отделе труда и заработной платы при нормировании труда?
8. Какими документами оформляются введение норм труда?
9. Какие этапы работ включает изучение затрат рабочего времени на местах?
10. Что представляет собой проведение обработки собранных материалов?
11. В каком случае проводится пересмотр норм?
12. Какие действия должна предпринять администрации в случае пересмотра норм?
13. В каких случаях возможен пересмотр норм труда?
14. В каком случае возможно принятие решения об изменении условий трудового договора, связанные с увеличением объема выполняемых работ?
15. Какие нормативные документы используются при пересмотре норм труда?

Темы докладов:

1. Разработка внутрифирменного стандарта по нормированию труда.
2. Деятельность отделов организации труда и заработной платы в организации.
3. Централизованная, децентрализованная и смешанная системы организации нормирования труда в организации.
4. Планирование нормирования труда в организации.
5. Роль коллективного договора в нормировании труда.
6. Подготовительные и организационно-методические работы по нормированию труда.
7. Методическая программа проведения работ по разработке нормативного документа.
8. Проведение изучения затрат рабочего времени на рабочих местах.
9. Проведение обработки собранных материалов.
10. Нормальные условия для выполнения работниками норм выработки в случае пересмотра нормативов.
11. Основания пересмотра норм.
12. Обеспечение эффективного внедрения и освоения нормативных материалов и норм.
13. Аттестация норм труда.
14. Организационно-технические мероприятия, обеспечивающие способность и готовность работников трудиться по новым нормам.

15. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм.
16. Положения коллективного договора.

Практико-ориентированные задания к теме 2

Задание 1.

Определите, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 40800 нормо-часов, отработанное время 29700 чел-часов. После пересмотра их выполнение составило Квып=110%.

Задание 2

До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла 56000 нормо-часов. Среднесписочная численность работников – 150 человек, в среднем отработано одним работником 170,5 часа После пересмотра их выполнение увеличилось на 15%. Определите, как изменилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Оргвнизвция труда в российских организациях

Вопросы к опросу

1. Какова роль организации?
2. Какие требования предъявляются в организации?
3. Какие функции выполняют должностные инструкции?
4. Какой документ является основанием для предоставления работнику рабочего места?
5. На основании какого документа можно доказать законность увольнения в случае сокращения?
5. Какие выделяют направления регламентирования труда?
6. Какие типы норм включает в себя процесс организации?
7. По каким направлениям рассматривается оргвнизвция труда?
8. В каких документах отражается организационно-правовое регламентирование?
10. В чем отличие организации от нормирования труда?
11. Какие задачи решает оптимальный кадровый документооборот?
12. Какие требования предъявляют к организации структурных подразделений?
13. Каково значение организации труда персонала организации?
14. Какие документы регламентируют труд в организации?
15. Какие документы относятся к регламентам, упорядочивающим деятельность рабочих кадров?

Темы докладов:

1. Границы организации труда.
2. Проблемы организации труда в современных организациях.
3. Определение рационального состава регламентов.
4. Обоснование и разработка количественных показателей труда персонала.
5. Методологии анализа и проектирования регламентирующей документации.
6. Разработка организационно-экономического механизма реализации процессов организации управленческого труда.
7. Классификация форм организации труда персонала в организации.
8. Роль и место организации труда персонала в организации.

9. Практические рекомендации по совершенствованию организации труда персонала в организации.
10. Экономическое и социально-психологическое направления регламентирования.
11. Обязательные локальные нормативные акты.
12. Инструкции по охране труда для работников и документам организации, связанным с процедурными отношениями по охране труда.

Практико-ориентированные задания к теме 3

Ситуация 1. Необходимо составить штатное расписание средней общеобразовательной школы № 123 г. №, в которой открыто 25 классов-комплектов. Деятельность учебного заведения финансируется из средств федерального бюджета.

Согласно учебному плану общеобразовательной школы на учебный год число часов преподавания в неделю составило: по начальным классам — 184 часа, по остальным классам — 520 часов.

Ситуация 2. Сотрудник малого предприятия выполняет функции бухгалтера и кассира. В соответствии со штатным расписанием должностной оклад бухгалтера составляет 10 000 руб., а кассира - 7 000 руб. По закону как должен оплачиваться труд данного сотрудника (по какой расценке)?

Ситуация 3.

На работу в компанию «Плюс» были приняты 5 новых сотрудников с испытательным сроком 2 месяца:

ФИО	Возраст	Стаж работы	Образование	Должность	Наличие детей
Михайлова С.Ю.	33	10	Высшее, бухгалтер	Бухгалтер	Сын - 7 лет
Суриков А.Н.	17	нет	среднее	Помощник менеджера	Нет
Иванова А.С.	25	2	Высшее, юрист	Помощник юриста	Дочь - 1год
Страхов Н.Н.	45	25	Высшее, инженер	Зам. нач. цеха (по переводу из филиала)	Дочь-20 лет, Сын -15 лет
Коломейцев А.А	22	нет (выпускник вуза)	Высшее, электромеханик	Электромеханик	Нет

Кому из них испытательный срок был назначен незаконно? Почему?

Ситуация 4

Составить должностные инструкции для одной из сфер деятельности:

1. IT, компьютеры, работа в интернете
2. HR, подбор персонала
3. Бухгалтерский учет и аудит, экономика
4. Консалтинг, тренинги
5. Маркетинг, реклама, PR
6. Недвижимость и строительство
7. Образование и наука
8. Обслуживание
9. Продажа товаров и услуг
10. Производство
11. Рестораны, гостиницы, туризм

12. СМИ, издательство
13. Топ-менеджмент, руководство
14. Транспорт, автобизнес
15. Финансы и кредит, банковское дело
16. Фитнес, спорт, индустрия красоты

Ситуация 5

Для рассмотренной выше сферы деятельности (Ситуация 4):

1) составить правила внутреннего распорядка;
2) оформить документы, устанавливающие порядок обработки персональных данных работников;
3) составить график отпусков; правила и инструкции по охране труда.

Ситуация 6

На основании ситуации 4 составить Положение о персонале, Положение о подразделении.

Ситуация 7.

Генеральный директор ООО уволил рекламного агента А. за неоднократное неисполнение должностных обязанностей, выражающееся, по мнению Генерального директора, в том, что А. не предоставлял ему отчетов о состоянии рынка рекламных услуг в письменном виде, а передавал информацию по телефону. Процедура увольнения была соблюдена безупречно. В ООО должностная инструкция рекламного агента отсутствовала, поэтому в ответ на упомянутый вопрос суда Генеральный директор не смог сказать ничего. Трудовой договор предусматривал обязанность рекламного агента извещать руководство об изменениях на рынке рекламных услуг, но форму извещения (устную или письменную) не уточнял. Какое решение должен признать суд о законности увольнения?

Типовые оценочные материалы по теме 4. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

Вопросы к опросу

1. Какие элементы включает в себя рабочее время исполнителя?
2. Из каких групп затрат рабочего времени состоит время перерывов?
3. Что представляет собой рабочее время?
4. Какие виды измерения рабочего времени вы знаете?
5. Что представляет собой подготовительно-заключительное время, оперативное времени и время обслуживания рабочего места?
6. Когда используется подготовительно-заключительное время?
7. В течение какого вида *времени* выполняются действия, необходимые для осуществления основной работы?
8. В каком случае можно говорить о времени работы, не предусмотренным производственным заданием?
9. Какие показатели нормы времени Вы знаете?
10. Какой показатель является обратно пропорциональным норме времени?
11. По какой формуле рассчитывается норма обслуживания?
12. Какие задачи решает исследование затрат рабочего времени?
13. Какие методы используются для исследования затрат рабочего времени
14. Что представляет собой хронометраж рабочего времени?
15. В каком случае лучше использовать фотографию рабочего времени? Почему?
16. Кем проводится самофотография рабочего дня?
17. Какие выделяют особенности проведения групповой (бригадной) фотографии рабочего времени?

18. Почему *м*етод моментных наблюдений имеет ряд существенных преимуществ перед методом непосредственных замеров времени?

Практико-ориентированные задания

Задание 1

Фотография рабочего времени исполнителя Дата наблюдения: 20 марта 2009 г.
Начало наблюдения: 8 ч. 30 мин. Конец наблюдения: 17 ч. 30 мин.
Работа: обслуживание клиентов, работа с поставщиками, анализ объема продаж.
Условия работы: нормальные.
Менеджер по продажам: Новгородцев А. А.
Возраст: 28 лет.
Стаж работы: 4 года. Стаж по данной работе: 2 года.
Таблица – Фотография рабочего времени менеджера по продажам коммерческой фирмы

№ п/п	Наименование затрат рабочего времени	Текущее время в часах и минутах	Продолжитель-ность, минут	Индекс
1	Приход на рабочее место	8:35	5	
2	Подготовка рабочего места	8:40	5	
3	Обслуживание клиента	9:00	20	
4	Получение и ознакомление с электронной почтой	9:30	30	
5	Получение из бухгалтерии списка оплаченных счетов, ознакомление с ним	9:45	15	
6	Проверка наличия оплаченных товаров на складе	10:05	20	
7	Обслуживание клиента	10:15	10	
8	Уход по личным надобностям	10:20	5	
9	Составление заказа поставщикам	10:45	25	
10	Обслуживание клиентов	12:00	75	
11	Обсуждение заказа с поставщиками по телефону	12:05	5	
12	Обслуживание клиентов	13:30	85	
13	Обед	14:30	60	
14	Обслуживание клиентов	16:30	120	
15	Уход по личным надобностям	16:35	5	
16	Отдых	16:40	5	
17	Разговор с сослуживцем на личную тему	16:57	17	
18	Обслуживание клиентов	17:15	18	
19	Составление плана на следующий день	17:25	10	
20	Выключение компьютера, наведение порядка на рабочем месте	17:28	3	
21	Уход с работы	17:30	2	

Определить: Подготовительно-заключительное (ПЗ), оперативное (ОП) время, время перерывов на отдых и личные надобности (ОЛН), нарушения трудовой дисциплины (НТД).

Задание 2

Рассчитайте норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 7-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 15 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 10 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени, подготовительно-заключительное время – 5 мин.

Расчеты необходимо сделать в следующей последовательности:

1) определить оперативное время,
2) определить норму штучного времени,
3) рассчитать норму штучно-калькуляционного времени,
4) определить норму выработки на восьмичасовую смену.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Анализ качества норм в организации

Вопросы к опросу

1. Какие способы используются анализа качества норм в организации?
2. Какой показатель является основным критерием качества?
3. В каком случае коэффициент напряженности норм рабочих с повременной оплатой труда равен 1?
4. Как можно выразить связь нормированного задания рабочего-повременщика с производительностью его труда?
5. Как можно определить возможное повышение производительности труда за счет изменения оперативного времени?
6. Какие методы расчета необходимой численности и установления норм труда Вы знаете?

Практико-ориентированные задания к теме 5

Задание 1

Имеются данные рабочего времени в организации за отчетный и базисный год:

Анализ баланса рабочего времени

Показатели	Единицы измерения	Базисный год	Отчетный год	Откло нение
1. Календарное количество дней	Дни	365	365	
2. Праздничные и выходные дни	Дни	116	116	
3. Номинальный фонд рабочего времени	Дни	249	249	
4.Неявки на работу (отпуска, болезни и т.д.)	Дни	50	54	
5. Явочный фонд рабочего времени	Дни	199	195	
6. Продолжительность рабочей смены	Часы	8	8	
7. Бюджет рабочего времени (п.5 * п.6)	Часы			
8. Предпраздничное сокращение рабочего дня	Часы	12	12	
9. Внутрисменные простои	Часы	-	0.8	
10. Полезный фонд рабочего времени	Часы	1580	1547,3	
11. Средняя продолжительность	Часы	7,940	7,934	

рабочего дня (п.10/п.5)				

1. Рассчитайте отклонение и проанализируйте баланс рабочего времени, выделив факторы снижения эффективности рабочего времени в отчетном году.
2. На основе баланса рабочего времени выявите структуру календарного фонда:
   - время полезной работы,
   - потери времени по различным причинам.
3. Потери рабочего времени можно сгруппировать в две группы: планируемые и непланируемые. Особое внимание в ходе анализа уделите непланируемым потерям, таким как прогулы и простои. В группе целодневных потерь это прогулы, которые могут быть связаны с низким уровнем трудовой дисциплины, а простои, как правило, связаны с недостатками в организации деятельности. Это же служит и причиной внутрисменных потерь, таких как отсутствие энергии и сырья.
4. Провести факторный анализ для выявления причины изменения фонда рабочего времени. Модель фонда рабочего времени можно представить в следующем виде:

где Ч - среднесписочная численность рабочих, чел.; Драб - отработано дней одним рабочим за год; Тдн - средняя продолжительность рабочего дня, ч.

Задание 2

Имеются следующие данные об использовании рабочего времени рабочих за квартал, чел.-дней:

Отработано в смене:	
первой	48960
второй	41370
третьей	31350
Целодневные простои во всех сменах	32
Неявки во всех сменах:	
в связи с очередными отпусками	2480
в связи с родами	1450
по болезни	926
в связи с выполнением государственных обязанностей	320
с разрешения администрации	50
прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	20
праздничные и выходные	52060
Отработано всеми рабочими, чел.-час	904700
Средняя установленная продолжительность:	
рабочего дня, час	8,0
рабочего квартала, дней	64

Постройте баланс рабочего времени и определите:

1. Среднее списочное число рабочих.
2. Относительные показатели структуры максимально возможного фонда, в %.
3. Коэффициенты использования рабочего времени:

- по числу дней работы на одного списочного рабочего;
- по продолжительности рабочего дня;
- интегральный.

4. Коэффициенты сменности и использования сменного режима.

Задание 3

Определите номинальный и действительный фонд времени работы работника, коэффициент выполнения норм выработки, численность основных производственных рабочих и производительность труда, если известны следующие данные:

Показатель	Значение
Выпуск продукции	600 млн. руб.
Количество дней в периоде	365 дней
Праздничных и выходных	102 дня
Продолжительность основного и дополнительного отпуска в среднем на одного рабочего	20 дней
Неявки по болезни	5 дней
Средняя продолжительность рабочего дня	8 часов

Объем производства и трудоемкость продукции в плановом году:

Изделие	Производственная программа, шт.	Трудоемкость единицы продукции
1	200	2,5
2	600	3,5
3	400	6,0

Задание 4

Рассчитать размер нормы штучного (Тшт) и штучно-калькуляционного (Тшк) времени и норму выработки (Нв) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Нормирование труда в условиях современной организации производства

Вопросы к опросу

1. Какие этапы были в развитии науки о нормировании труда?
2. Какие составляющие концепции качества трудовой жизни Вы знаете?
3. Какова роль нормирования труда в управлении организацией?
4. Почему хронометраж широко используется за рубежом?
5. Что представляют собой системы МТМ? Какие разновидности этой системы Вы знаете?
6. Как осуществляется оценка темпа интенсивности труда?
7. С какой проблемой связана оценка темпа работы?
8. Каковы особенности развития нормирования труда на российских предприятиях?

Темы докладов:

1.Система нормирования Хелси.
2.Система нормирования Ровена.
3.Система нормирования Бедо.
4. Система нормирования Скэнлона.
5. Система нормирования Раккера .
6. Система нормирования «Импрошейр»
7. Особенности нормирования труда в странах Европы
8. Особенности нормирования труда в Америке
9. Особенности нормирования труда в азиатских странах.
10. Система МТМ.
11. Нормирование труда в российских организациях.
12. Оценка темпа интенсивности труда.

13. Использование хронометража в США.
14. Качество трудовой жизни в нормировании труда.
15. Гуманизация нормирования труда.

Тесты по дисциплине

1. Нормирование труда - это:
а) процесс установления величины необходимых затрат труда в виде норм труда на выполнение определенных работ (операций) в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях;
б) регламентированные затраты труда на изготовление одним или несколькими исполнителями единицы изделия соответствующего качества или объема работ в характерных условиях производства
в) установленные в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда нормы труда;
г) деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом;
д) обусловленную экономическим строем и законодательно регулируемую
общегосударственную систему использования труда в обществе.
2. Что не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда:
а) совершенствование технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, б) в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;
в) достижение высокого уровня выработки продукции отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда.
3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за:
а) один месяц,
б) два месяца,
в) две недели.
4. Ведомственные нормы разрабатываются:
а) для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях двух и более отраслей экономики.
б) для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях одной отрасли экономики,
в) федеральным органом исполнительной власти.
5. Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются:
6. а) Правительством РФ,
б) Министерством труда,
в) государственной Думой,
г) федеральным органом исполнительной власти.
6. Норма времени - это:
а) величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях,
б) это количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях,

в) это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

7. Норма обслуживания – это:

а) величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях,

б) это количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях,

в) это установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

8. Норма управляемости является разновидностью нормы: а) выработки, б) времени, в) обслуживания.

9. При аналитическом нормировании:

а) заранее задаются методы и способы работы, средства производства,

б) заранее не задаются методы и способы работы, средства производства.

10. Экспериментально-аналитическое нормирование осуществляется:

а) исходя из типовых нормативов режима работы машин и нормативов времени на выполнение отдельных элементов операции, разработанных дифференцировано для различных организационно-технических условий на основе многочисленных наблюдений,

б) на основе изучения процессов труда непосредственно в производственных условиях,

в) на результатах экспериментально-аналитического нормирования.

11. Для контроля качества (по методам нормирования труда REFA) редко подходит:

а) Хронометраж

б) Метод мультимоментных наблюдений

в) Расчет процессного (машинного) времена

г) Метод сравнения и оценки

д) Опрос, интервью

е) Самозапись

ж) Системы заданных значений времени з) Метод планового времени

12. Принцип комплексности:

а) состоит в необходимости установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов,

б) выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда,

в) выражает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда.

13. Законодательные основы регулирования вопросов нормирования труда нашли свое отражение в:

а) главе 22 ТК РФ, б) статье 22 ТК РФ, в) статье 160 ТК РФ.

14. В случае, пока типовые нормы труда по отдельным видам работ и рабочим местам отсутствуют, Минтруд считает:
а) возможным самостоятельно разрабатывать соответствующие нормы,
б) не возможным самостоятельно разрабатывать соответствующие нормы.
15. Тарифная система - это:
а) совокупность нормативов, необходимых для учета основных различий в оплате труда, связанных со сложностью работы и квалификацией работников,
б) сборники профессиональных характеристик, предназначенных для дифференциации работ и работников в зависимости от сложности труда и квалификации работника,
в) решение задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда.

16. Норма труда – это
а) фактические затраты труда на выполнение некоторого объема работ;
б) фактические затраты рабочего времени на выполнение некоторого объема работ;
в) мера труда, затрачиваемого в определенных организационно-технических условиях;
г) затраты рабочего времени бригады на изготовление единицы продукции в условиях внедрения нового оборудования.

17. К нормам труда не относятся:
а) норма погрузочно-разгрузочных работ;
б) норма времени обслуживания;
в) норма времени;
г) норма управляемости;
д) нормированное задание.
18. Нормируемое время не включает:
а) подготовительно-заключительное время;
б) оперативное время;
в) время обслуживания рабочего места;
г) время регламентированных перерывов;
д) время не регламентированных перерывов;
19. Хронометраж – это метод определения затрат времени, при котором измеряют:
а) все затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период работы;
б) затраты рабочего времени одного работника в течение смены;
в) затраты рабочего времени при выполнении работы бригадой с учетом кооперации и разделения труда;
г) циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, отдельные элементы подготовительно-заключительной работы или работы по обслуживанию рабочего места;
д) число моментов выполнения отдельных видов работ, а не абсолютные величины затрат времени на них при выполнении работ большим числом работников;
е) а) и б);
ж) б) и в).
20. Оперативное время включает:
а) время на подготовку рабочего места к работе;
б) время, в течение которого предмет претерпевает количественные и качественные изменения;
в) время, которое тратится на вспомогательные действия, обеспечивающие выполнение основной работы;
г) время технологических перерывов;
д) а) и б);

е) б) и в).
21. Если норма штучного времени составляет 30 мин, норма подготовительно-заключительного времени 20 мин., а всего в партии 10 изделий, то какова норма полных затрат времени на единицу продукции?
а) 32 мин;
б) 500 мин;
в) 8 часов 30 мин; г) 5
мин; д) 50 мин; е) 23
мин.
22. Какие нормы признаются устаревшими?
а) действующие на участках, условия труда на которых были учтены неточно;
б) действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате улучшения организации производства и труда;
в) статистически обоснованные нормы;
г) технически обоснованные нормы;
д) а) и б);
е) в) и г)
Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;
Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.3.1	способность к организации труда персонала в области организации и нормирования труда, администрированию процессов организации и нормирования труда и соответствующего документооборота

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс-4.3.1 способность к организации труда персонала в области организации и нормирования труда, администрированию процессов организации и нормирования труда и соответствующего документооборота	Владеет навыками внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала	В полном объеме самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи Контрольная работа

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к защите курсовой работы

1. Какова роль организации?
2. Какие требования предъявляются в организации?
3. Какие функции выполняют должностные инструкции?
4. Какой документ является основанием для предоставления работнику рабочего места?
5. Какие выделяют направления регламентирования труда?
6. Какие типы норм включает в себя процесс организации?
7. По каким направлениям рассматривается организация труда?
8. В каких документах отражается организационно-правовое регламентирование?

10. В чем отличие организации от нормирования труда?
11. Какие задачи решает оптимальный кадровый документооборот?
12. Какие требования предъявляют к организации структурных подразделений?
13. Какие работы относят к оперативному нормированию?
14. Какие работы относят к нормативно-исследовательской?
15. С какими видами работ связано построение организационной структуры органов нормирования труда на предприятии?
16. С чем связано существенное разнообразие выполняемых функций нормирования труда в организации?
17. Что представляет собой централизованная система организации нормирования труда? Когда и в каких организациях она применяется?

Структура курсовой работы должна содержать следующие элементы:
- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть (2 главы);
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Требования к основным элементам структуры курсовой работы

Титульный лист является первой страницей курсовой работы. Переносы слов в надписях титульного листа не допускаются. Пример оформления титульного листа приведен в Приложении 1.

Содержание включает введение, заголовки разделов (глав) и подразделов основной части, заключение, библиографический список, приложение с указанием номер листов, на которых оно начинается. Заголовки содержания должны точно повторять заголовки в тексте. Заголовки глав не должны повторять название работы, а заголовки подразделов – название глав.

Примерный вариант содержания курсовой работы приведен в Приложении 2.

Введение является вступительной частью работы. Основной целью введения является обоснование актуальности темы исследования. Введение должно занимать порядка 2 страниц текста и содержать материал в следующем порядке:

- *актуальность темы* курсовой работы, которая может быть определена как значимость, важность, приоритетность среди других тем и событий;

- *цель исследования:* это мысленное прогнозирование результата, определение оптимальных путей решения задач в условиях выбора методов и приемов исследования в процессе подготовки курсовой работы (например, *проанализировать организацию и оплату труда на предприятии ….*);

- *задачи курсовой работы:* определяются поставленной целью и представляют собой конкретные последовательные этапы (пути) достижения поставленной цели исследования *(формулируются по вопросам содержания курсовой работы)*;

- *предмет исследования*: отражает проблемную ситуацию, рассматривает аспект исследования во всех его взаимосвязях (например, *организация и оплата труда на предприятии ….*);

- *объект исследования*: это определенный субъект хозяйственной деятельности, в рамках которого рассматривается предмет исследования *(это конкретное предприятие по которому ведется анализ организации и оплаты труда);*

- *теоретическая база исследования:* это совокупность научных источников, в которых рассматривается рассматриваемая проблема (предмет) курсовой работы, т.е. это отражается степень изученности проблемы;

- *эмпирическая база исследования:* это те факты, данные, на основе которых проводим наблюдение, делаются выводы;

- *методология и методы исследования:* метод системного анализа и синтеза, математические и статистические методы, методы сравнений и аналогий, метод обобщений, метод экспертных оценок и т.д.

Основная часть курсовой работы *содержит две главы:*

- аналитическую,
- проектную.

Аналитическая часть курсовой работы включает в себя:

1) Характеристику деятельности предприятия - описание объекта исследования (предприятия или организации), анализ внешней среды предприятия (организации), оценка угроз и возможностей со стороны внешней среды.

2) Анализ организации труда на предприятии, который основывается на обработке различных исходных данных по предприятию, а именно – это анализ основных направлений организации труда (рекомендованный):

– *разделение и кооперация труда* (описание *организационной структуры* предприятия с характеристикой основных функций структурных подразделений предприятия, соподчиненности и взаимосвязи между структурными подразделениями);

– *кадровое обеспечение трудовых процессов* (указание элементов системы кадрового обеспечения: *анализ качественно-количественного состава работников, планирования потребности в персонале, набора и отбора персонала, развития, расстановки и оценке персонала*);

– *организация рабочих мест* (анализ комплекса мероприятий, направленных на *создание на рабочем месте всех необходимых условий для высокопроизводительного труда, на повышение его содержательности и охрану труда рабочего,* а также рассмотрение совокупности факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда);

– *обслуживание рабочих мест* (описание мероприятий по обеспечению нормального хода трудового процесса, а именно обеспечение средствами, предметами труда и услугами с указанием функции обслуживания рабочих мест, которые могут выполняться по различным системам: централизованной, децентрализованной и/или смешанной.);

– *аттестация и паспортизация рабочих мест* (указание процедуры данных мероприятий и представлением документов, в котором указываются общие и количественные характеристики факторов производственной среды и трудового процесса - в приложении курсовой работы);

– *нормирование труда* (уточнение *видов норм и нормативов*, используемых на предприятии в соответствии с особенностью технологических и трудовых процессов);

– *укрепление дисциплины труда и повышение творческой активности работников* (указание мер и инструментов, используемых для укрепления дисциплины труда и повышения творческой активности работников).

3) Анализ системы оплаты труда на предприятии:

- *анализ самой системы начисления заработной платы работникам предприятия* (тарифная, бестарифная или др. вариант);

- *анализ методов установления уровня оплаты труда работников* (т.е. формы оплаты труда: повременная и/или сдельная оплата, выплата комиссионных (роялти), договорная оплата с учетом качества и результативности работы или др. варианты);

- *анализ уровня оплаты труда на предприятии* (средняя заработная плата в целом по предприятию, для отдельных категорий работников). Результаты проведенного анализа системы оплаты труда рекомендуется оформлять в виде сводной аналитической таблицы (примерный вариант представлен в таблице 1) и графиков (пример оформления представлен на рис. 1, 2 и 3) и аналитических выводов по динамике показателей.

Отбор данных рекомендуется выполнить за 3 года в сопоставимых показателях, чтобы выявить динамику, установить определенные тенденции, выявить закономерности в области оплаты труда и обосновать предложения.

Таблица 1

Анализ динамики основных показателей системы оплаты труда предприятия

(указать наименование объекта исследования)

Показатель	**Год**			**Изменение**					
	2020	**2021**	**2022**	**2021/2020**		**2022/2021**		**2022/2020**	
				Абс. (+/-)	**Отн. (%)**	**Абс. (+/-)**	**Отн. (%)**	**Абс. (+/-)**	**Отн. (%)**
1. Среднесписочная численность работников, чел.									
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.									
3. Средняя заработная плата в целом по предприятию, руб., в том числе*									
3.1. Руководители									
3.2. Торгово-оперативный персонал									
3.3. Вспомогательный персонал									

Примечание: * Средняя заработная плата по категориям персонала представлена по работникам торговой организации. **Каждый студент указывает среднюю заработную плату *по категориям работником анализируемого предприятия* с учетом специфики деятельности предприятия.**

- *анализ эффективности использования фонда оплаты труда (анализ коэффициента опережения,* который показывает соотношение темпов роста производительности труда и фонда оплаты труда). Результаты данного анализа также рекомендуется оформить в виде сводной аналитической таблицы 2 и графиков 3 и 4 с анализов динамики исследуемых показателей.

Таблица 2

Результаты расчёта коэффициента опережения

Показатель	**Год**			**Изменение**					
	2020	**2021**	**2022**	**2021/2020**		**2022/2021**		**2022/2020**	
				Абс. (+/-)	**Отн. (%)**	**Абс. (+/-)**	**Отн. (%)**	**Абс. (+/-)**	**Отн. (%)**
1. Среднесписочная численность									

работников, чел.									
2. Фонд оплаты труда, тыс. руб.									
3. Средняя заработная плата в целом по предприятию, руб.,									
4. Объем продаж, тыс. руб.									
5. Производительность труда, тыс. руб./чел. (объем продаж / среднесписочную численность: п.4 / п.1)									
6. Темп роста средней заработной платы									
7. Темп роста производительности труда									
6. Коэффициент опережения (темп роста производительности труда / темп роста средней заработной платы: п.7 /п.6)									

В процессе работы над ***первой главой курсовой работы*** целесообразно изучить имеющиеся литературные источники по проблеме исследования и представить анализ предмета и объекта исследования, а также обосновать собственную позицию по исследуемым аспектам.

Результаты анализа, непосредственно отражающие тенденции развития объекта исследования, следует представить в виде таблиц, графиков, диаграмм, которые служат основанием для выводов, которые отражают результаты выполненного анализа с указанием общих и специфических для конкретного объекта исследования закономерностей, тенденций и проблем.

Разделы проектной части курсовой работы включают в себя:

– *предложения (рекомендации и мероприятия) по решению выявленных проблем в рамках* ***организации и оплаты труда*** *конкретного субъекта хозяйственной деятельности.*

Предложения должны опираться на результаты проведенного анализа, представленного в первой главе, а также может быть использованы материалы мировой практики разрешения аналогичных проблем и т.д.

В конце каждого раздела (главы), подраздела следует сформулировать выводы и достигнутые результаты в соответствии с целями и задачами курсовой работы. Все выводы должны логически вытекать из результатов проведенного им анализа фактического материала, быть обоснованными и самостоятельными.

Результаты работы должны иметь практическую ценность для той организации, на

материалах которой проводилось исследование.

Заключение представляет собой обобщение всего содержания работы:

– указываются общие результаты курсовой работы и формулируются обобщенные выводы;

– конкретизируются предложения, сформулированные во второй главе работы.

Последовательность изложения заключения соответствует последовательности рассмотренных в курсовой работе вопросов, отражает результаты проведенного анализа и выводы автора.

Заключению следует уделить особое внимание, поскольку оно должно дать полное представление о проделанной работе. Нельзя его составлять путем компилирования текста содержания (фраз и абзацев) работы. Заключение должно еще раз подчеркнуть те результаты, которых студенту удалось достичь при выполнении курсовой работы.

Библиографический список должен включать изученную и использованную в курсовой работе литературу, не менее 20 источников, при этом все источники должны быть изданы в последние пять лет. Он свидетельствует о степени изученности проблемы и сформированности у обучающегося навыков самостоятельной работы с информационной составляющей работы.

Шкала оценивания

Индикаторы и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Индикаторы оценивания**	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Понятие, виды, функции и задачи нормирования труда Организация и управление нормированием труда в организации Оргвнизвция труда в российских организациях Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени Анализ качества норм в организации	Владеет навыками внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала	Продемонстрировано в полном объеме умение самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено» / отлично
		В достаточном объеме продемонстрировано умение самостоятельно внедряет системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено» / хорошо
		Продемонстрированы фрагментарные навыки внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала. *Достигнут пороговый уровень*	«зачтено» / удовлет.

		формирования компетенции	
		Не продемонстрировано умение внедрения системы нормирования с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала, допускает грубые ошибки. *Компетенции не сформированы*	«не зачтено»/ неудовл

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Курсовая работа принимается в часы, отведенные для защиты курсовой работы, согласно расписания.

На защиту в аудиторию заходит вся группа.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

Защита курсовой работы по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Защита курсовой работы проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету с оценкой по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету с оценкой необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

В соответствии с учебным планом дисциплины студенты очно-заочной и заочной форм обучения выполняют **курсовую работу,** которая состоит из раскрытия темы контрольной работы с теоретической точки зрения.

Примерный план курсовой работы:

С.

Введение 3

Глава 1 Анализ организации и оплаты труда в ООО «Трансфер» 4

1.1 Характеристика деятельности ООО «Трансфер» 4

1.2 Анализ организации труда на предприятии ООО «Трансфер» 6

1.3 Анализ системы оплаты труда в ООО «Трансфер» 11

Глава 2 Рекомендации по совершенствованию организации и оплаты труда на предприятии ООО «Трансфер» и их экономическое обоснование 16

2.1 Мероприятия по совершенствованию организации труда в ООО «Трансфер» 16

2.2 Мероприятия по совершенствованию оплаты труда в ООО «Трансфер» 20
Заключение 25
Библиографический список 27
Приложения 30

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к защите курсовой работы. К зачету с оценкой необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета с оценкой.

Выполнение самостоятельной работы

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности

материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Составление и решение ситуационных задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не

стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

Составление анкет, вопросов интервью и беседы - это вид самостоятельной работы студентов по созданию методических средств для проведения психодиагностики. Данный вид заданий требует от студентов развитого критического мышления по осмыслению информации, ее структурированию на главные элементы и второстепенные, а также умения лаконично формулировать мысль и выражать ее в вопросной форме. Кроме того, использование разработанных студентом данных психодиагностических средств требует от него и развитых коммуникативных, перцептивных и интерактивных навыков.

Анкета является методическим средством для получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации и представляет собой опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Интервью – метод социальной психологии, заключающийся в сборе информации, полученной в виде ответов на поставленные, заранее сформулированные, вопросы. Беседа – метод, предусматривающий прямое или косвенное получение психологической информации путем речевого общения. Задание должно включать не менее 10 вопросов.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Контрольная работа выполняется студентом самостоятельно. Для выполнения работы необходимо изучить нормативную, учебную и другую рекомендуемую литературу. Студент должен в полной мере проявить знания и самостоятельно сформулировать содержание ответа на вопрос на основе обобщения изученного материала.

Контрольная работа должна быть представлена в напечатанном виде. Минимально допустимый объем работы - 15 листов стандартного размера (А4). На титульном листе работы указывается курс, специальность, фамилия, имя и отчество студента, шифр студента, номера вопросов. В конце контрольной работы студент приводит список использованной литературы (не менее 5-ти источников), указывает дату выполнения работы и ставит свою подпись.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1.Организационно-экономические предпосылки организации труда. Сущность организации труда и её взаимосвязь с управлением персоналом.
2.Значение организации труда персонала в организации. Основные направления организации труда.
3.Классификация форм организации труда персонала.
4.Классификация регламентов по элементам системы управления организацией.

5.Особенности организации труда руководителей, специалистов и других служащих.
6.Методические основы организации труда в организациях. Методы проектирования регламентирующей документации.
7.Положения о структурных подразделениях (положение о кадровой службе). Назначение, содержание, порядок разработки.
8.Коллективный договор. Назначение, содержание, составления.
9.Правила внутреннего трудового распорядка. Назначение, содержание, порядок разработки.
10.Положение о персонале. Назначение, содержание, порядок разработки.
11.Положение об оплате труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
12.Штатное расписание организации Назначение, содержание, порядок разработки.
13.Трудовой договор (контракт). Назначение, содержание, порядок составления.
14.Должностная инструкция работника. Назначение, содержание, порядок разработки.
15.Инструкция по охране труда. Назначение, содержание, порядок разработки.
16.Сущность нормирования труда, основные объекты нормирования
17.Функции и принципы нормирования труда.
18.Требования к нормированию труда, виды обоснования норм труда.
19.Классификация норм труда, виды норм труда.
20.Область применения основных видов норм труда.
21.Классификация нормативов по труду, виды нормативов по труду.
22.Классификация затрат рабочего времени: структура затрат рабочего времени; нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени.
23.Исследование затрат рабочего времени, методы исследования затрат рабочего времени.
24.Фотография рабочего времени (ФРВ), разновидности ФРВ, порядок применения при изучении затрат рабочего времени.
25.Хронометрирование, способы хронометрирования при изучении затрат рабочего времени.
26.Комплексное обоснование норм труда, обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.
27.Методы нормирования труда.
28.Нормирование труда отдельных категорий персонала: нормирование труда руководителей, специалистов и технических исполнителей, основных и вспомогательных рабочих.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- задание в рамках темы (практико-ориентированные задания).
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности

отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико - ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

1.1. Основная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536595.

2. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539195.

3. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538388.

4. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 349 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15248-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536371.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Владимир Борисович Бычин, Сергей Викторович Малинин, Евгения Валерьевна Шубенкова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2013. - 248 с.

2. Давыдовский Ф. Н. Место организации труда в общей системе организационного проектирования деятельности предприятий // http://economics.open-mechanics.com/articles/385.pdf

3. Классификации затрат рабочего времени. http://www.econmotion.ru/nomecs-509-1.html

4. Классификация рабочего времени. http://barmashova.ru/arabotnaja_plata/klasifik_rab_vremini/

5. Методы изучения затрат рабочего времени. http://eclib.net/1/21.html

6. Методы нормирования труда. http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/MEN/ORG_TR_PER/M_7/7.htm

7. Методы нормирования труда. http://www.up-pro.ru/encyclopedia/metody-normirovaniya-truda.html
8. Методы нормирования. http://eclib.net/30/46.html
9. Методы расчета потребности в персонале. http://hr-portal.ru/varticle/metody-rascheta-potrebnosti-v-personale
10. Норма выработки. http://dic.academic.ru/dic.nsf/bse/114623/
11. Нормативные коэффициенты устойчивости хронорядов. http://financial-opp.ru/lektsii-po-teme-osnovnye-ponyatiya-organizatsii-proizvodstva/7-normativnye-koefficienty-ustojchivosti-xronoryadov.html
12. Управление нормированием труда на предприятии. http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=23
13. Хронометраж. http://www.up-pro.ru/encyclopedia/khronometrazh-rabochego-vremeni.html.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
5. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.
2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru
5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации с 2013 года (по месяцам), рублей - **Рынок труда, занятость и заработная плата** // Федеральная служба государственной статистики. - https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.
6. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в целом по экономике по субъектам Российской Федерации за 2000-2023 гг. - **Рынок труда, занятость и заработная плата** // Федеральная служба государственной статистики. - https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.
7. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2000-2023 гг. - **Рынок труда, занятость и заработная плата** // Федеральная служба государственной статистики. - https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries.

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»
2. Журнал «Вопросы экономики».
3. Журнал «Российский экономический журнал»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный

ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 Организация построения профессиональной карьеры

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Чугунова О.А.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

директор по региональному развитию ООО «Портмей» Дорожкин А.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

(

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…….…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 6
3. Содержание и структура дисциплины ….……..... 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 35

   6.1. Основная литература…….……...……...…… 35

   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 35

   6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…….….. 37

   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 37

   6.5. Иные источники…….…….....…….. 38
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 38

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

1.1. **Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс -3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс- 3.5	способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры; способность анализировать процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

Анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Подготовка индивидуальных предложений на основе результатов проведения мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Подготовка предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала Сопровождение договоров по оказанию консультационных, информационных услуг, необходимых для проведения обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала, включая предварительные процедуры по их заключению Выполнение требований по хранению информации о результатах обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПКс -3.5	на уровне знаний: порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с системой обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала Порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации Основы документооборота и документационного обеспечения Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности) Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
		на уровне умений: оформлять документы по вопросам проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников Обеспечивать документационное сопровождение обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала Анализировать правила, процедуры и порядки проведения обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала Организовывать хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными актами организации

		на уровне навыков: анализ процессов, правил и порядков организации при проведении мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Документационное оформление результатов мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Подготовка индивидуальных предложений на основе результатов проведения мероприятий по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Подготовка предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала Сопровождение договоров по оказанию консультационных, информационных услуг, необходимых для проведения обучения, адаптации и стажировок, развития и построения профессиональной карьеры персонала, включая предварительные процедуры по их заключению Выполнение требований по хранению информации о результатах обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 5 з.е. (180 часов - в академических часах / 135 час - в астрономических часах).

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 45 в астрономических часах – 33,75, на самостоятельную работу в академических часах - 135; в астрономических часах– 101,25.

По очно-заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 84 в астрономических часах – 63, на самостоятельную работу в академических часах - 96; в астрономических часах– 72.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.17 Организация построения профессиональной карьеры** относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОП ВО.

Дисциплина **Б1.В.17 Организация построения профессиональной карьеры** изучается **на заочной и очно-заочной форме обучения** - на 4 курсе, 7 семестре.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем

теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент. Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Психология труда, Организация работы службы управления персоналом, Маркетинг персонала, Управление человеческими ресурсами.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	Очно-Заочная форма обучения							
1	Понятие, цели, виды и стадии карьеры	25	2		2	2	19	ЛД, О, З, Д
2	Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры	29	4		4	2	19	О, З, Д
3	Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала	29	4		4	2	19	О, З
4	Индивидуальное профессиональное развитие работников организации	29	4		4	2	19	О, З, Д
5	Технологии планирования карьеры	30	4		4	2	20	О, З
	Консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**36**				**36**		**Экзамен, контрольная работа**

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	К		
	Всего в академических часах	**180**	**18**		**18**	**48**	**96**	
	Всего в астрономических часах	**135**	**13,5**		**13,5**	**36**	**72**	

	Заочная форма обучения							
1	Понятие, цели, виды и стадии карьеры	30	4		4	3	27	ЛД, О, З, Д
2	Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры	38				3	27	О, З, Д
3	Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала	32			2	3	27	О, З
4	Индивидуальное профессиональное развитие работников организации	33				2	27	О, З, Д
5	Технологии планирования карьеры	36	2			3	27	О, З
	Консультация	**2**				**2**		
	Промежуточная аттестация	**9**				**9**		**Экзамен, контрольная работа**
	Всего в академических часах	**180**	**10**		**10**	**25**	**135**	
	Всего в астрономических часах	**135**	**7,5**		**7,5**	**18, 75**	**10 1,**	

							25	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение, презентация (Д), задание в рамках темы, решение практико-ориентированных задач (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие, цели, виды и стадии карьеры

Рассмотреть с разных позиции понятие карьеры. Понятие карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха. Типология (виды) и конфигурации карьеры. Основные модели и стратегии карьеры. Стадии (этапы) карьеры Типы карьер. Классификация типов карьер по различным основаниям: по сферам деятельности (образовательная, политическая, научная), по направленности (горизонтальная, вертикальная, центростремительная), по характеру динамики: стабильная, обычная, нестабильная, карьера со множественными пробами, по характеру продвижения: профессиональная карьера и служебная карьера. Стадии карьеры. Подходы к определению этапов развития карьеры. Подходы, основывающиеся на линейно-последовательном продвижении: А.Кудашев, А.Кибанов, Д.Сьюпер и др. Подходы, основывающиеся на поливариативной карьере: С.Паркинсон и др. Модели и стратегии карьеры. Понятие «модель карьеры».

Тема 2. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры

Представления об основных категориях управления карьерой персонала. Сформировать навыки планирования профессиональной и служебной карьеры сотрудников. Овладеть необходимым объемом знаний и навыков в области технологий развития карьеры сотрудников организации. Система управления карьерой персонала. Планирование карьеры персонала. Развитие карьеры персонала в организации.

Тема 3. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала

Кадровый резерв; цель, задачи и алгоритм работы. Виды кадрового резерва. Особенности работы с резервом на выдвижение. Особенности работы с резервом руководителей. Задачи формирования кадрового резерва: снижение текучести кадров (точнее текучести наиболее ценных сотрудников); создание подготовленного к управлению в новых условиях состава; своевременное замещение вакантных должностей; обеспечение непрерывности и преемственности управления, его совершенствования на основе отбора, подготовки и выдвижения кадров, способных профессионально и эффективно реализовать задачи и функции; сокращение периода адаптации сотрудников, вновь назначенных на более высокие должности; планирование карьеры персонала; снижение рисков при назначениях сотрудников на руководящие должности; стимулирование карьерного роста и обучение персонала.

Тема 4. Индивидуальное профессиональное развитие работников организации

Объективные и субъективные критерии успешности карьеры. «Нормы» и «отклонения» в развитии карьерного процесса. Профилактика отклонений в карьерном процессе. Управленческое воздействие на карьерный процесс: регуляторное, реадаптационное, антикризисное, реконструктивное. Факторы, влияющие на успешность индивидуальной карьеры.

Планирование карьеры как постановка карьерных целей и определение способов их реализации. Развитие карьеры как личностный рост. Признаки профессиональной компетентности: обладание специфическими способностями, включающими в себя

личностные черты и характеристики поведения, значимые для данной деятельности; способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике; повышаемость компетентности в процессе обучения и практики; многокомпонентность психологической компетентности. Ключевые, базовые и специальные компетенции. Ориентация развития карьеры на повышение уровня всех видов компетенций. Карьерная среда и карьерное пространство. Диагностика типологических свойств личности, определяющих предрасположенность к разным видам профессиональной деятельности; карьерных ориентаций; структуры мотивационно-потребностной сферы личности; организаторских и коммуникативных качеств. Тестовые методики изучения карьеры («Якоря карьеры», Э.Шейна, диагностика внутриличностного конфликта по Е.Б.Фантеловой). Опросные методики исследования карьерного поведения (опросник «Мотивация к карьере», Е.А.Могилѐвкина). Проективные техники в изучении карьеры (методика «Круги и линии» Е.А.Могилевкина и др.).

Тема 5. Технологии планирования карьеры

Технологии, используемые при планировании карьеры: технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения); технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры); технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры (А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино 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 «Организация построения профессиональной карьеры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических и лабораторных занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы / выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование;
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос, доклады / рефераты, выполнение задания в рамках темы / практико-ориентированных заданий, тестирование;

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме.

Методы (средства) проведения экзамена:

каждый билет включает 2 задания: вопросы к собеседованию и практико-ориентированное задание.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Понятие, цели, виды и стадии карьеры
Вопросы для лекции-дискуссии

1. Как вы можете пояснить что должна сделать организация для планирования карьеры отдельных категорий работников?

2.Кто должен планировать карьеру на предприятии?

Вопросы к опросу

1.Что такое карьера?

2.Каковы цели карьеры?

3.Для каких категорий сотрудников планирование карьеры – является первостепенным.

4.Раскройте понятие профессиональной карьеры? Поясните?

Практико-ориентированные задания к теме 1

Задание 1. Карьера «от развития объекта» характеризуется тем, что работник в значительной степени сам формирует свою карьеру. В соответствии с таблицей дать характеристику этапам карьеры и привести примеры.

Этап карьеры	**Возраст, лет**	**Краткая характеристика**	**Особенности мотивации**
Предварительный	До 25 лет	Учеба, подготовка к трудовой деятельности, выбор области деятельности	Безопасность, социальное признание
Становление	До 30 лет	Освоение работы, развитие профессиональных навыков	Социальное признание независимость
Продвижение	До 45 лет	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	Социальное признание, самореализация
Сохранение	До 60 лет	Пик квалификации, обучение молодежи	Рост самоуважения, уважение
Завершение	После 60 лет	Подготовка к переходу на пенсию, подготовка себе смены и к новому виду деятельности на пенсии	Удержание социального признания
Пенсионный	После 65 лет	Занятие другими видами деятельности	Поиск самовыражения в новой сфере деятельности

Задание 2. На основании представленной информации охарактеризовать основные типы карьеры и привести примеры.

Вертикальная карьера характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы.

Горизонтальная карьера предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.

Ступенчатая карьера - это тип карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтального и вертикального типа. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным.

Центростремительная карьера проявляется менее очевидно. Она характеризуется продвижением к ядру организации, центру управления, более глубоким включением в процессы принятия решений.

Специалисты по управлению персоналом выделяют и другие типы карьеры. Например, в зависимости от степени и характера влияния организационных процессов на карьерное продвижение выделяют: ситуационную карьеру, системную карьеру и карьеру «от развития объекта».

Ситуационная карьера формируется в силу действия ситуационных факторов, без использования механизмов планирования карьеры.

Системная карьера считается признаком современного уровня кадрового менеджмента. Ее главные признаки: создание организационных предпосылок для планирования карьеры; исключение случайных факторов в формировании карьеры работников; формирование политики управления карьерой; обучение специалистов служб персонала современным методам карьерного менеджмента.

Темы докладов:

1. Подходы к определению этапов развития карьеры.
2. Подходы, основывающиеся на линейно-последовательном продвижении: А.Кудашев, А.Кибанов, Д.Сьюпер и др.
3. Подходы, основывающиеся на поливариативной карьере: С.Паркинсон и др.
4. Модели и стратегии карьеры.
5. Понятие «модель карьеры».

Типовые оценочные материалы по теме 2. Организация профессионально-квалификационного продвижения персонала и планирование его профессиональной карьеры

Вопросы к опросу

1. Что такое планирование карьеры? Как осуществляется планирование карьеры в вашей организации?
2. Каковы задачи планирования карьеры для индивида, кадровой службы и руководителя?
3. Что такое управление карьерой?
4. Кто является субъектом управления карьерой? Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
5. Что такое карьерная среда и карьерное пространство? Охарактеризуйте карьерную среду и карьерное пространство вашей организации. Каковы основные направления их развития?
6. Что такое непрерывное опережающее образование? Какие образовательные задачи актуальны на разных этапах карьеры?
7. Что такое ротация кадров? Какие виды ротации применяются в вашей организации? Какие виды ротации вы рекомендовали бы ввести?
8. Поясните основные мероприятия по планированию карьеры, специфичные для разных субъектов планирования.
9. Что такое карьерная линия и как она зависит от должности и квалификации сотрудника.
10. Отработка умений выстраивания карьерограммы как технологии управления карьерой персонала и собственной карьерой.

Практико-ориентированные задания к теме 2

Задание 1. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.

Разработайте проект плана развития карьеры персонала для вашей организации. Проанализируйте систему принятия решений о продвижении по службе в вашей организации. Разработайте рекомендации по ее совершенствованию.

Задание 2. Проанализируйте предложенные варианты процедуры продвижения персонала.

Задание 3. Предложить и обсудить ситуации поведения специалистов в процессе продвижения персонала.

Темы докладов:

1. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову.
2. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину

Типовые оценочные материалы по теме 3. Работа с кадровым резервом как элемент системы профессионального развития персонала

Вопросы к опросу

1. Что такое кадровый резерв, какие задачи он решает?
2. Что такое резерв на выдвижение, какие задачи он решает?
3. Что такое резерв руководителей, какие задачи он решает?
4. Кто и по каким критериям отбирается в кадровый резерв?
5. Какие виды служебно-квалификационного продвижения Вы знаете?
6. Какие направления работы с резервом руководителей Вы знаете?
7. Личностные характеристики и планирование карьеры.

Практико-ориентированные задания к теме 3

Задание 1. Выделите ключевые характеристики системы кадрового резерва. Определите влияние на содержание работы с кадровым резервом следующих факторов: направление бизнеса, структура, масштаб, сфера деятельности и цели организации, ее планы по развитию и расширению.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Индивидуальное профессиональное развитие работников организации

Вопросы к опросу

1. Личность, как субъект управления карьерой. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.
2. Профессиональные кризисы и работа по поддержке развития карьеры.
3. Какие личностные факторы, с вашей точки зрения, следует учитывать при планировании карьеры руководителей и сотрудников в вашей организации?
4. Как могут соотноситься профессиональное, личностное и индивидуальное развитие человека?
5. Что такое кризис профессионального развития, какова его структура?
6. Что такое личностный компромисс, и какие противоречия в профессиональном развитии он снимает?
7. Как влияют на профессиональное развитие самооценка, локус контроля и уровень притязаний работника?

Практико-ориентированные задания к теме 4

Задание 1. Пользуясь методикой «Якоря карьеры» определите выраженность у вас различных карьерных ориентаций? Позволяет ли ваша профессиональная деятельность реализовать доминирующие ориентации?

Задание 2. Пользуясь методикой Дж. Голланда, определите свой тип личности? Проанализируйте соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.

Задание 3. Определите свой индекс Майерс-Бриггс. Проанализируйте, в какой степени ваша работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной самореализации?

Задание 4. При помощи методики В. Э. Мильмана проанализируйте структуру вашей мотивационной сферы? Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?

Темы докладов:

1. Проведение самообследования при помощи диагностических методик.
2. Диагностика типа личности по Дж. Голланду, Майерс-Бриггс.
3. Диагностика структуры трудовой мотивации по методике В. Э. Мильмана.
4. Диагностика организаторских и коммуникативных качеств по методике Л. П.Калининского.
5. Определение карьерных ориентаций по методике Э. Шейна.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Технологии планирования карьеры

Вопросы к опросу

1. Технологии, используемые при планировании карьеры: технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения);
2. Технологии, используемые при планировании карьеры: технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры);
3. Технологии, используемые при планировании карьеры: технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры («Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития», технологии разработки плана карьеры (А. Я. Кибанова, В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева, Н. Карр-Руфино и др.).

Практико-ориентированные задания к теме 5

Задание 1. .Разработайте для себя портфолио карьерного продвижения.

Задание **2**.Выполните задания, предусмотренные технологиями В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева. Какая из них показалась вам более удобной и полезной? Почему?

Задание **3.**Осуществите для себя разработку краткосрочного, среднесрочного долгосрочного плана карьеры, пользуясь технологией Н. Карр-Руфино.

Тесты по дисциплине

1) Аттестация – это:

1.оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия служащего занимаемой должности.

2.комплексный диагностический метод, основанный на использовании различных методов оценки: тестирования, кейс-интервью, деловых и ролевых игр и др.

3. фаза профессионального продвижения, на которой происходит привыкание молодого специалиста к работе.

2) Базовые компетенции – это:

1.компетенции,отражающие специфику определенной профессиональной деятельности.

2.компетенции, отражающие общее разных видов деятельности.

3. компетенции, необходимые для любой профессиональной деятельности.

3)Карьера – это:

1.род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.

2. продвижение работника по служебной лестнице: изменение профессии, специальности, квалификации, статуса (должности), роли (обязанностей).

3. изменение преимущественно должностного статуса специалиста, его социальной роли.

4).....– это документ, в котором представлен вариант (варианты) профессионального развития и должностного перемещения сотрудника в организации.

1.индивидуальный план карьеры
2. количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки.
3. карьерограмма

5)……–базовые социальные и смыслообразующие установки, отражающие значимость карьеры для индивида, а также предпочитаемый им тип карьеры.

1. карьерные ориентации

2. карьерное плато
3. ключевые компетенции

6)……–это совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс

1.карьерный потенциал личности
2.карьерный потолок
3. карьерные притязания

7) Найдите соответствие:

1.карьерный потолок
2.карьерный процесс
3.карьерная среда

А. достаточные условия для развития карьеры. Она включает целенаправленно созданные условия для карьерного продвижения персонала.
Б. движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала.
В. наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный работник в данной организации.

8) Найдите соответствие:

1. Карьерный тупик
2.Конформность(конформизм)
3. Кризисные отклонения карьерного процесса

А. стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки.
Б. податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок в соответствии с первоначально не разделявшейся им позицией большинства.
В. профессиональная позиция, оказавшаяся недоступной в течение длительного времени (например, более высокая должность «занята» достаточно молодым и перспективным сотрудником).

9) Обогащение работы – это:

1.наделение работников большей ответственностью и предоставление им больших возможностей в принятии решений, касающихся планирования, распорядка их работы и контроля своей работы.
2.образование,нацеленное на подготовку к решению проблем последующих этапов карьеры.
3. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умениями, навыками, компонентами психологического опыта), приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения.

10) Профессиональная компетентность – это:

1.обладание специфическими способностями, включающими в себя личностные черты и характеристики поведения, значимые для данной деятельности; способность получать высокие результаты в определенной деятельности; наличие не только знаний, но и умений применять эти знания на практике.
2. постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии по мере постепенно накапливающегося профессионального опыта.

3. процесс наполнения профессионального опыта человека новым содержанием (знаниями, умения ми, навыками, компонентами психологического опыта), приобретаемыми в результате трудовой деятельности по мере должностного продвижения.

11) Профессиональное выгорание – это:

1.долговременная стрессовая реакция, или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности.

2. профессионально нежелательные качества, порождаемые выполнением одной и той же профессиональной деятельности и затрудняющие взаимодействие человека в социуме.

3. стресс, возникающий вследствие негативного влияния на работника той организации, в которой он трудится.

12) Найдите соответствие:

1.Управление карьерой

2.Уровень притязаний

3.Механизм профессионально-должностного развития

А. согласованная совокупность средств и методов, обеспечивающих качественные изменения профессионального потенциала личности и адекватных ему способов его реализации как в интересах человека, так и органов власти.

Б. уровень трудности, достижение которого является общей целью серии будущих действий (идеальная цель); выбор субъектом цели очередного действия, формирующийся в результате переживания успеха или неуспеха ряда действий; желаемый уровень самооценки личности.

В. комплекс мероприятий, проводимых кадровой службой организации по планированию, организации, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей, а также исходя из целей, потребностей, возможностей и социально-экономических условий организации.

13) Кризисные отклонения карьерного процесса–это:

1.стойкий перерыв в карьерном продвижении с угрозой полной его остановки.

2.склонность человека приписывать ответственность за результаты своей деятельности (поведения) внешним силам.

3. карьера, характеризующаяся продолжительным пребыванием в одной профессиональной позиции.

14) Карьерный процесс – это:

1. движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала.

2. профессиональное продвижение, когда человек является опытным работником, который любит свое дело и может вполне самостоятельно, все более надежно и успешно справляться с основными профессиональными функциями.

3.количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой индивидуумом в организации, до высшей точки.

15) Найдите соответствие:

1.Карьерная среда

2.Карьерное пространство

3.Карьерный потенциал личности
А. совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс.
Б. необходимые условия для развития карьеры, связанные со спецификой деятельности организации и влияющие на возможности развития карьеры.
В. достаточные условия для развития карьеры.

Ключ: 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	1	1	1	1в 2б 3а	1в 2б 3а	1	1	1	1в 2б 3а	1	1	1в 2б 3а

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в

работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс -3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс -3.5	способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры; способность анализировать процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала; способность разрабатывать предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (продвинутый уровень)).

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс -3.5	Владеет навыками формирования кадрового резерва, организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной	В полном объеме самостоятельно формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры.	Устное собеседование Практическое задание / задачи

	карьеры. Владеет навыками анализа процессов, правил и порядка организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Владеет навыками разработки предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (продвинутый уровень)).	В полном объеме самостоятельно анализирует процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В полном объеме самостоятельно разрабатывает предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (продвинутый уровень)).	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие «карьера» в узком и широком смысле, её типы.
2. Виды карьерного процесса: линейный и нелинейный; устойчивый /неустойчивый и прерывистый/непрерывный и др.
3. Этапы профессиональной карьеры.
4. Карьерный потенциал личности и его структура.
5. Понятия проект и проектирование. Этапы проектирования.
6. Цели и задачи управления карьерой.
7. Принципы карьерного продвижения персонала.
8. Принципы управления карьерой на индивидуальном уровне.
9. Синергетическая модель планирования карьеры К.Бернса и К.Магнусса.
10. Структура и содержание индивидуального плана карьеры.
11. Гендерные особенности карьеры.

12. «Нормы» и «отклонения» в развитии карьерного процесса. Профилактика отклонений в карьерном процессе.

13. Основные направления успешного планирования карьеры.

14. Мотивация карьерного роста.

15. Развитие карьеры как личностный рост.

16. Факторы, влияющие на готовность учителей к качественному улучшению своей профессиональной деятельности.

17. Признаки профессиональной компетентности.

18. Принципы и правила карьерной стратегии.

19. Ключевые, базовые и специальные компетенции.

20. Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения).

21. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры).

22. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.

23. Карьерная среда и карьерное пространство.

24. Диагностика и учёт психологических факторов при планировании карьеры.

Примеры задач для обсуждения

1. Различные подходы к определению феномена карьеры (как социальная модель продвижения по службе и карьера как история жизненного пути, пройденного индивидом). Сравнение понятий «профессиональное развитие», «карьера», «жизненный путь личности», «профессиональная идентичность». Выделение этапов карьеры и этапов жизненного пути.

2. Критерии успешности карьеры, виды деятельности для их достижения. Психологическое сопровождение построения карьеры на каждом этапе. Понятия «профессиональный успех» и «карьерный успех». Самоанализ роли и значения трудовой деятельности в жизни. Соотношение карьеры и трудовой деятельности.

3. Правила постановки карьерных целей. Алгоритм построения карьерного плана и мероприятий по планированию карьеры.

4. Самодиагностика по тестовым методикам изучения карьеры («Якоря карьеры», Шейна, диагностика внутриличностного конфликта по Е.Б. Фантеловой). Опросные методики исследования карьерного поведения (опросник «Мотивация к карьере»,Е.А. Могилѐвкина). Проективные техники в изучении карьеры (методика «Круги и линии» Е.А. Могилевкина и др.).

5. Карьерный самоменеджмент. Технология карьерного самоменеджмента. Обсуждение правил и афоризмов о жизни и карьере. Значимые карьерные события. Методика «Декларация жизненных целей».

6. Специфика деятельности для развития карьеры. Сравнительная характеристика понятий «профессия», «специальность», «специализация», «квалификация». Классификация профессий, должностей .

7. Виды профессиональной компетентности: специальная, социальная, личностная, индивидуальная. Подходы к определению структуры профессиональной компетентности и построению карьеры. Направления формирования и проявления профессионализма. Уровни педагогического мастерства: умелость, мастерство, творчество, новаторство.

Шкала оценивания

Индикаторы и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

	Индикаторы оценивания	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**

	Владеет навыками формирования кадрового резерва, организации мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры. Владеет навыками анализа процессов, правил и порядка организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Владеет навыками разработки предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (продвинутый уровень)).	В полном объеме самостоятельно формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры. В полном объеме самостоятельно анализирует процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В полном объеме самостоятельно разрабатывает предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	отлично
		В достаточном объеме продемонстрировано умение формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры. В достаточном объеме продемонстрировано умение самостоятельно анализирует процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В достаточном объеме продемонстрировано умение самостоятельно разрабатывает предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	хорошо

		Продемонстрированы фрагментарные навыки формирования кадровый резерв, организации мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры. Продемонстрированы фрагментарные навыки самостоятельно анализирует процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Продемонстрированы фрагментарные навыки самостоятельно разрабатывает предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала, с учетом специфики объекта производственной практики (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности *Достигнут пороговый уровень формирования компетенции*	удовлет.
		Не продемонстрировано умение внедрения самостоятельно формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры. Не продемонстрировано умение внедрения самостоятельно анализирует процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Не продемонстрировано умение внедрения самостоятельно самостоятельно разрабатывает предложения по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала. Допускает грубые ошибки *Компетенции не сформированы*	неудовл

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.
На экзамен в аудиторию заходит 6 человек.
На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в задании задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. При работе следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

При решении практического задания разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант).

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:
1) Вопросы к обсуждению.
2) Практико-ориентированное задание.

Пример типового билета для экзамена

БИЛЕТ № 1

Вопрос к обсуждению.
Объективные и субъективные критерии успешности карьеры.
Практико-ориентированное задание.
Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.

Контрольная работа по дисциплине «Организация построения профессиональной карьеры » является частью учебного процесса, и выполнятся студентами на заочной форме обучения - **на 4 курсе в 7 семестре.**

Целью контрольной работы является углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов: *способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры; способность анализировать процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;*

1. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ

Контрольная работа состоит из двух частей (глав): двух теоретических вопросов и одного практического задания.

Первая часть (глава) включает два теоретических вопроса.

Вторая часть (глава) контрольной работы выполняется в виде разработки планов самооценки и личного развития (карьерограммы).

Задания необходимо выполнять в строгой последовательности, это облегчит работу преподавателя при проверке контрольной работы. Контрольная работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Объем выполненной работы должен составлять 20-25 страниц.

Структура контрольной работы предусматривает:

- **Титульный лист**
- **Введение.** Во введении раскрывается актуальность и практическую значимость заданной темы; цель контрольной работы; основные задачи, которые студент собирается решить в процессе исследования.
- **Содержание**. Оформляется как перечень пунктов контрольной работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется
  - **Основное содержание работы.** Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12). *Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для контрольной работы не менее 5.*
- Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.
- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для контрольной работы не менее 10.

Оформление контрольной работы должно быть выполнено в соответствии с методическими указаниями по оформлению учебных текстовых работ, принятых в Балаковском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и

государственной службы при Президенте РФ».

СОДЕРЖАНИЕ ЗАДАНИЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Глава 1. Теоретические основы организации построения профессиональной карьеры

Номер варианта 1-го и 2-го теоретических вопросов соответствует начальной букве фамилии студента

№ варианта	Начальная буква фамилии	№ варианта	Начальная буква фамилии
1	А, Н, Щ	6	Е, Т
2	Б, К	7	Ж, У
3	В, П, Ю	8	М, З, Ф
4	Г, Р, Я	9	О, Ш, Ц,
5	Д, И, Л,	10	С, Х, Э

Вариант 1

1. Задание. Общая характеристика этапов профподготовки, профадаптации, реализации личности в профессии.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки методов служебно-профессионального продвижения в организации.

Вариант 2

1. Задание. Роль наставничества в развитии карьеры персонала.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки работы с кадровым резервом в современной организации.

Вариант 3

1. Задание. Формирование и подготовка резерва кадров на замещение вакантных должностей.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки методов управления карьерой персонала организации.

Вариант 4

1. Задание. Процесс управления карьерой персонала в организации
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки служебно-профессионального продвижения персонала в современной организации.

Вариант 5

1. Задание. Оценка способностей и личных качеств.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки работы с кадровым резервом в современной организации.

Вариант 6

1. Задание. Этапы работы с кадровым резервом.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой отметьте преимущества и недостатки социализации, профориентации персонала и их роли в управлении профессиональной карьерой.

Вариант 7

1. Задание. Место, назначение и роль профориентации и профессионализации персонала в управлении профессиональной карьерой персонала.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой представьте преимущества и недостатки методов управления карьерой персонала организации.

Вариант 8

1. Задание. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры.

2. Задание. Сформулируйте требования к должности менеджера по персоналу, которые должны учитываться в процессе построения карьеры менеджера по персоналу в организации.

Вариант 9

1. Задание. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры.
2. Задание. Сформулируйте принципы, на которых должно строиться внедрение требований к должности менеджера по персоналу в современной организации.

Вариант 10

1. Задание. Индивидуальный план карьеры.
2. Задание. Составьте таблицу, в которой отметьте преимущества и недостатки профессионализации персонала и ее роли в управлении профессиональной карьерой.

Глава 2. Самооценка и разработка плана личного развития

Задание 1. «Самооценка, как первая ступень в развитии карьеры»

1. **Пройдите тест «Якоря карьеры» Эдгара Шейна**. Прочитайте внимательно инструкцию.

Электронный ресурс: https://psytests.org/work/anchors-run.html

2. **С какими результатами я подошел к текущему периоду обучения**:

— анализ своих достижений за время обучения;
— анализ пробелов, которые нужно ликвидировать;
— оценка уровня развития компетенций, востребованных на рынке труда;

Проведите анализ профессиональных стандартов, в данном случае – согласно занимаемой вами должности/профессии, либо ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Специалиста по управлению персоналом Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «9» марта 2022 г. № 109н Электронный ресурс: profst_spec_po_upr_pers.pdf (znaniekmv.ru);

— соотнести уровень развития компетенций с требованиями работодателей;
— подготовить план развития компетенций, не удовлетворяющих требованиям работодателей.

Чтобы успешно выполнять поставленные задачи, HR-менеджер должен обладать **профессиональными и личностными компетенциями**.

⇒ **Профессиональные компетенции** — это совокупность знаний, умений, установок и форм поведения, которая формирует способность сотрудника выполнять в компании свою работу должным образом и на нужном уровне качества.

⇒ **Личностные компетенции** — качества человека, связанные с тем, как он строит отношения с другими людьми, как ставит перед собой и решает задачи, как использует информацию. Они значительно повышают шансы на успех.

Задание 2 . Эссе «О моей готовности к реальной практической деятельности» на 2-3 стр.:

— чему я научился за период обучения;
— основные достижения в учебной деятельности;
— основные компетенции, приобретенные в результате участия в общественной, научной деятельности и других сферах;
— опыт, полученный во время обучения (по специальности, не по специальности);
— мои сильные и слабые стороны;
— проблемы, с которыми я столкнулся при выходе на рынок труда;
— стратегия поиска работы;

— над чем мне нужно работать, чтобы добиться высоких успехов в профессиональной деятельности.

Задание 3 . Разработайте план личного развития.

В Задании 3 надо представить план личного развития в виде карьерограммы.

Пошаговый алгоритм составления карьерограммы:

Шаг 1. Составляем оптимальную схему движения работника по карьерной лестнице. Это может быть вертикальный рост и/или горизонтальное развитие.

На каждом этапе карьеры — свои требования к квалификации и свой уровень оплаты. Информацию о требованиях и оплате вносим в схему.

Указать временные рамки перемещения

Шаг 2. Составляем список требований для каждого этапа карьеры:

квалификация; компетенции; виды выполняемых работ.

Какие виды обучения надо пройти!!!!!

Шаг 3. Фиксируем обязательства, которые несет компания в отношении карьеры сотрудника.

Шаг 4. Указываем меры поощрения или наказания за достижение или не достижение сотрудником целей карьерограммы.

Примечание : если студент не работает, представить План личного развития.

Источники информации

1) **Карьерограмма менеджера по персоналу: пример содержания** - Электронный ресурс –Режим доступа:*https://www.hr-director.ru/article/67491-karerogramma-menedjera-po-personalu-19-m10*

2) **HR-менеджер: кто это и чем он занимается** - Электронный ресурс –Режим достуа: **https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10**

3) Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530926 (дата обращения: 15.06.2023).

Глава 5 Менеджер в системе управления, п.1.1 Профессиональные и личные качества менеджера

Общие критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы не была продемонстрирована:

- способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры;
- способность анализировать процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала;

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля.

Контрольная работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании работы была продемонстрирована:

- способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, мероприятия по обучению, адаптации и стажировке персонала, применяя технологии и методы развития и построения профессиональной карьеры;
- способность анализировать процессы, правила и порядок организации при проведении мероприятий по развитию и построения профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала;

4. Использованы основная литература и источники по теме работы, однако работа имеет недостатки в проведенном исследовании, прежде всего в изучении источников.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроль

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям и лабораторным работам:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических, лабораторных занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Выполнение самостоятельной работы

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают

трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Составление и решение ситуационных задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

Составление анкет, вопросов интервью и беседы - это вид самостоятельной работы студентов по созданию методических средств для проведения психодиагностики. Данный вид заданий требует от студентов развитого критического мышления по

осмыслению информации, ее структурированию на главные элементы и второстепенные, а также умения лаконично формулировать мысль и выражать ее в вопросной форме. Кроме того, использование разработанных студентом данных психодиагностических средств требует от него и развитых коммуникативных, перцептивных и интерактивных навыков.

Анкета является методическим средством для получения первичной социально-психологической информации на основе вербальной коммуникации и представляет собой опросный лист для получения ответов на заранее составленную систему вопросов. Интервью – метод социальной психологии, заключающийся в сборе информации, полученной в виде ответов на поставленные, заранее сформулированные, вопросы. Беседа – метод, предусматривающий прямое или косвенное получение психологической информации путем речевого общения. Задание должно включать не менее 10 вопросов.

Затраты времени на подготовку данного задания зависят от объема информации, сложности ее структурирования, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- задание в рамках темы (практико-ориентированные задания).
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико - ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

6.1 Основная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. - **Глава 12. Деловая карьера и ее развитие**— 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530633 (дата обращения: 10.09.2024).

2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515286 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — **Тема 14. Управление профессиональным развитием персонала как направление кадровой политики организации.-** Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519732 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

4. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516339 (дата обращения: 10.09.2024).

5. Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — **Глава 5 Менеджер в системе управления**.- Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530926 (дата обращения: 10.09.2024).

6. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11387-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517497 (дата обращения: 10.09.2024).

7. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — **Глава 5. Управление карьерой.**- Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511237 (дата обращения: 10.09.2024).

8. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515756 (дата обращения: 10.09.2024).

9. Громова, Е. М. Профессиональная карьер: путь к успеху. Научно-методическое пособие / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова. — Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2012. — 124 с. — ISBN 978-5-86045-543-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/59178.html

10. Павловская, И. А. Планирование карьеры : курс лекций / И. А. Павловская. — Владикавказ : Владикавказский институт управления, 2010. — 142 с. — ISBN 978-5-98161-051-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/57834.html

11. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 264 с. — ISBN 978-5-9270-0352-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88093.html

12. Артамонова И. А. Деловая этика [Текст] : [учеб. пособие] / И. А. Артамонова. - Десслер, Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г. Десслер. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. – 801 с. – Глава 10. Управление карьерой и справедливый подход. – С. 371-407. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=219934 .\

13. Захарова Л. Н. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / Л. Н. Захарова.-Москва : Изд-во МИИГАиК, 2013. - 198 с. ; нет. - Режим доступа: ЭБС "Руконт". -Москва : Логос, 2012. - 374 с. ; нет. - (Новая университетская библиотека). – Режим Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-91188-045-3

14. Управление персоналом: учебник [Электронный ресурс] /Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, П.В. Малиновский, Н.М. Малиновская. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 568 с. – Глава 12. Методы поддержания работоспособности персонала. 12.7.

Планирование карьеры. – С.272-279. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464

15. Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] / М.: Юнити-Дана, 2012. – 320 с. – Глава 13. Деловая карьера. – С. 198-228. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747 Юрайт, 2013. - (Бакалавр. Углубленный курс). - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". -

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 10.09.2023)

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 14.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http:// htwww.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/ (дата обращения: 10.09.2024)

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 03.04.2023) - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения: 10.09.2024)

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N197-ФЗ_(ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023)
- Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. - URL : http://www.consultant.ru/document/ cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.09.2024)

5.Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н"Об утверждении профессионального стандарта "Маркетолог" (Зарегистрирован 12.12.2023 № 76349) – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312120050

6._ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ Специалиста по управлению персоналом Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «9» марта 2022 г. № 109н -Электронный ресурс: profst_spec_po_upr_pers.pdf (znaniekmv.ru)

7. Профессиональный стандарт 08.035 "Маркетолог" /УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н - URL: https://classinform.ru/profstandarty/08.035-marketolog.html

8. Профстандарты (поиск по базе) - Электронный ресурс-Режим доступа https://specialitet.ru/profstandards.

Нормативные акты целесообразно использовать из системы «Гарант» с дополнениями и изменениями на день обращения к их текстам.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
6. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
7. Гарант - http://base.garant.ru/.

8. WebofScience – аналитическая и цитатная база данных журнальных статей http://apps.webofknowledge.com/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=C4IGcE31ZeiTunXWipp&preferencesSaved=

9. Карьерограмма менеджера по персоналу: пример содержания - Электронный ресурс-Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/67491-karerogramma-menedjera-po-personalu-19-m10

10. HR-менеджер: кто это и чем он занимается - Электронный ресурс-Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/63037-red-kakim-doljen-byt-effektivnyy-hr-menedjer-18-m10

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»
2. Журнал «Вопросы экономики».
3. Журнал «Российский экономический журнал»

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.18 Статистические методы управления персоналом
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Авторы-составители:

Канд. техн. наук, доцент кафедры гуманитарных
и естественно-научных дисциплин Яндыбаева Н. В.

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

Канд. техн. наук, доцент кафедры гуманитарных
и естественно-научных дисциплин Горшков Е.А.

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

Зав. кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин,
канд. техн. наук Козлова Т.Д.

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

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…….. 4
3. Структура и содержание дисциплины …….. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине ……. 6
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ……. 13
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 17
6.1. Основная литература……. 17
6.2. Дополнительная литература…… 17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…… 17
6.4. Нормативные правовые документы…… 17
6.5. Интернет-ресурсы……..... 17
6.6. Иные источники……. 18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….. 18

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

1.1.Дисциплина Б1.В18 Статистические методы управления персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.5.1*	Способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала
		ПКс-1.6**	Способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала

*- очно-заочная форма обучения, **- заочная форма обучения.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом: - сбор информации о потребностях организации в персонале; - поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; - администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.5.1 ПКс-1.6	На уровне знаний: знает методы сбора информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; способы администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом
		На уровне умений: умеет осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрировать процессы и документооборот обеспечения персоналом
		На уровне навыков: владеет навыками сбора информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала; администрировании процессов и документообороте обеспечения персоналом

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144 академических часов, 108 астрономических часов).

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: академических часов – 16, астрономических часов- 11,5, на самостоятельную работу: академических часов -107, астрономических часов – 80,25.

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: академических часов – 28 астрономических часов – 21, на самостоятельную работу: академических часов - 70, астрономических часов- 52,5.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.18 «Статистические методы в управлении персоналом» изучается *на заочной форме обучения* – на 5 курсе, на очно-заочной форме- на 4 курсе, в 5 семестре.

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е. (144 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических, математических, управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен.

3.Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час					СР	Форма текущего контроля успеваемости* и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ПЗ	ЛР	КСР		
Заочная форма								
1	Показатели кадровой статистики как эффективный инструмент управления	19				2	17	С
2	Управление персоналом на предприятии.	22		2		2	18	С, Т
3	Статистический анализ данных. Виды и инструменты анализа.	26	2	4		2	18	С, Т
4	Статистические отчеты по управлению персоналом	24	2	2		2	18	С, Д
5	Документооборот и документационное обеспечение работы с персоналом	24	2	2		2	18	С, Д
6	Прогнозирование потребности в персонале организации	20				2	18	С
Промежуточная аттестация		***9***				***12***		**экзамен**
Итого в академических часах:		***144***	***6***	***10***	**-**	***21***	***107***	
Итого в астрономических часах:		***108***	***4***	***7,5***	**-**	***15,75***	***80,25***	

Очно-заочная форма								
1	Показатели кадровой статистики как эффективный инструмент управления	15	2			2	11	С
2	Управление персоналом на предприятии.	15	2	2			11	С, Т
3	Статистический анализ данных. Виды и инструменты анализа.	23	4	4		2	13	С, Т
4	Статистические отчеты по управлению персоналом	18	2	2		2	12	С, Д
5	Документооборот и документационное обеспечение работы с персоналом	20	2	4		2	12	С, Д
6	Прогнозирование потребности в персонале организации	15	2	2			11	С
Промежуточная аттестация		***38***				***8***		**экзамен**
Итого в академических часах:		***144***	***14***	***14***		***44***	***70***	
Итого в астрономических часах:		***108***	***10,5***	***10,5***		***33***	***52,5***	

Примечание:
** формы текущего контроля успеваемости: собеседование (С), доклад (Д), тестирование (Т).*

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Показатели кадровой статистики как эффективный инструмент управления.

Предмет статистической науки. Статистические методы. Теоретические основы статистики. Исходные понятия статистики: статистическая совокупность, единица совокупности, признаки единиц совокупности, вариации признаков, статистическая закономерность. Параметры внутренней статистики предприятия.

ТЕМА 2. Управление персоналом на предприятии.

Организационная структура предприятия. Руководитель предприятия, заместители, работники: основные функции. Штатное расписание. Условия найма и профессиональной подготовки сотрудников.

ТЕМА 3. Статистический анализ данных. Виды и инструменты анализа.

Абсолютные величины, их значение в статистическом исследовании. Виды абсолютных величин и способы их получения. Единицы измерения абсолютных величин. Относительные величины в статистике. Виды относительных величин, способы их расчета и формы выражения. Средняя, ее сущность. Виды и формы средних. Структурные средние: мода, медиана. Способы их вычисления. Понятие вариации. Абсолютные показатели вариации (размах вариации, среднее линейное отклонение, дисперсия, среднее квадратическое отклонение).

Понятие об индексах. Значение индексов в анализе социально-экономических явлений. Классификация индексов. Индивидуальные индексы (базисные и цепные) и их свойства. Последовательное индексирование: базисные и цепные индексы; индексы с постоянной и переменной базой сравнения.

Понятие о рядах динамики. Основные правила их построения и использования для анализа динамических процессов в экономике. Основная тенденция ряда динамики (тренд) и способы ее выявления. Метод укрупнения интервалов. Метод скользящей

средней. Аналитическое выравнивание. Определение параметров уравнения тренда. Изучение и измерение сезонных колебаний.

ТЕМА 4. Статистические отчеты по управлению персоналом.

Назначение кадровой статистики. Сбор кадровых данных. Формы отчетности по персоналу. Порядок предоставления форм кадровой отчетности. Годовые отчеты, месячные отчеты, квартальные кадровые отчеты.

ТЕМА 5. Документооборот и документационное обеспечение работы с персоналом.

Основы документооборота кадровой службы. Классификаторы кадровых документов. Электронный кадровый документооборот. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы. Потребители и участники документационного обеспечения.

ТЕМА 6. Прогнозирование потребности в персонале организации.

Учет внешних и внутрифирменных факторов, влияющих на потребность персонала. Источники замещения вакансий персонала. Учет влияния правовой среды на подбор персонала. Источники прогнозирования потребности персонала (биржи труда, центры трудоустройства и пр.).

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

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.18 Статистические методы в управлении персоналом используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся

- при проведении занятий лекционного типа: собеседования,
- при проведении практических занятий: собеседования, тестирование,
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседования, доклады.

4.1.2. Экзамен проводятся с применением следующих методов (средств): в устной форме в виде собеседования и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Показатели кадровой статистики как эффективный инструмент управления

Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Статистика как наука. Цели и задачи дисциплины.
2. Чем обусловлено возникновение и развитие статистической практики и науки?
3. Показатели внутренней статистики предприятия.

Тема 2. Управление персоналом на предприятии.

Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Организационная структура предприятия.
2. Функции руководителя предприятия, заместители, работники.
3. Штатное расписание и его основные элементы.
4. Условия найма и профессиональной подготовки сотрудников.

Вопросы к собеседованию на практическом занятии:

1. Организационная структура предприятия.
2. Элементы организационной структуры. Иерархия организационной структуры.
3. Штатное расписание и его основные элементы.

Тема 3. Статистический анализ данных. Виды и инструменты анализа.
Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Абсолютные величины и единицы их измерения.
2. Относительные и средние величины.
3. Показатели вариации.
4. Статистические индексы.
5. Ряды динамики.

Типовая практическая работа

Имеется ряд (табл. 1), показывающий изменение курса акций компании с интервалом один месяц в течение одного года.

Таблица 1

Номер месяца, t_i	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Курс, y_i	4,8	5,3	5,0	5,6	5,5	5,8	6,1	5,7	6,4	6,8	6,5	6,2

Найти: а) базисные показатели ряда для последнего значения и средние показатели ряда; б) построить график цепного темпа прироста по месяцам; в) найти линейный тренд зависимости курса от номера месяца, построить график.

Решение. а) Вычислим для момента t_{12}: абсолютный прирост $\Delta_{12} = 6{,}2 - 4{,}8 = 1{,}4$; коэффициент роста $K_{12}^{\text{р}} = \frac{6{,}2}{4{,}8} = 1{,}292$; темп роста $T_{12}^{\text{р}} = 129{,}1\ \%$; коэффициент прироста $K_{12}^{\text{пр}} = 0{,}292$; темп прироста $T_{12}^{\text{пр}} = 29{,}2\ \%$. Найдем средние показатели ряда: средний абсолютный прирост $\Delta_{\text{ср.пр}} = \frac{1{,}4}{12} = 0{,}117$; средний коэффициент роста: $K_{\text{ср.р}} = \sqrt[12]{1{,}292}$. Средний темп роста $T_{\text{ср.р}} = 102{,}16\ \%$; средний темп прироста $T_{\text{ср.пр}} = 2{,}16\ \%$.

б) Рассчитаем цепные темпы прироста для каждого месяца, начиная со второго. Например, для $i = 2$ получим $T_2^{\text{пр.с}} = \left(\frac{5{,}3}{4{,}8} - 1\right)100\ \% = 10{,}42\ \%$; для $i = 3$ найдем $T_3^{\text{пр.с}} = \left(\frac{5}{5{,}3} - 1\right)100\ \% = -5{,}66\ \%$ и т.д. В итоге получим следующие темпы (табл. 2) и соответствующий график на рис. 2.

Таблица 2

i	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Темпы прироста	10,42	–5,66	12,00	–1,79	5,45	5,17	–6,56	12,28	6,25	–4,41	–4,62

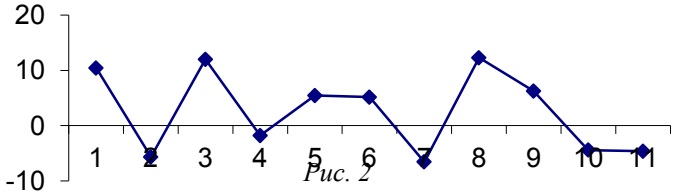
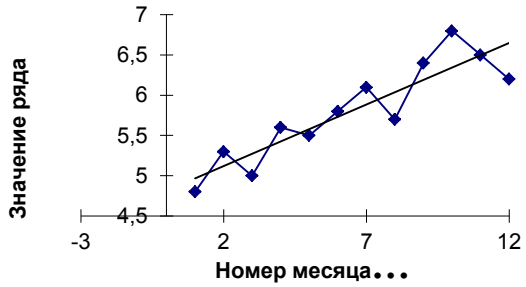


Рис. 2

в) Найдем линейный тренд ряда с помощью формул (2). Средние значения равны: $\bar{t} = 6{,}5$; $\bar{y} = 5{,}8083$. Получим: $b_0 = 4{,}8151$; $b_1 = 0{,}1528$. Таким образом, тренд ряда $y_i = 4{,}8151 + 0{,}1528\, t_i$. График изображен на рис. 3.



Вопросы к собеседованию на практическом занятии:

1. Средняя арифметическая и ее свойства.
2. Вычисление средней в интервальном вариационном ряду.
3. Средняя гармоническая. Критерий выбора формы средней.
4. Понятие индекса. Индексная символика.
5. Индивидуальные индексы. Свойства индивидуальных индексов. Агрегатный индекс.
6. Понятие ряда динамики и их классификация.
7. Абсолютные показатели динамики. Относительные показатели динамики.

Тема 4. Статистические отчеты по управлению персоналом.

Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Назначение кадровой статистики.
2. Сбор кадровых данных.
3. Формы отчетности по персоналу.

Вопросы к собеседованию на практическом занятии:

1. Правила заполнения форм кадровой отчетности.
2. Порядок предоставления форм кадровой отчетности.
3. Виды отчетов. Правила подготовки отчетов.

Тема 5. Документооборот и документационное обеспечение работы с персоналом.

Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Основы документооборота кадровой службы.
2. Классификаторы кадровых документов.

Вопросы к собеседованию на практическом занятии:

1. Электронный кадровый документооборот.
2. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы.
3. Потребители и участники документационного обеспечения.

Тема 6. Прогнозирование потребности в персонале организации

Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Учет внешних и внутрифирменных факторов, влияющих на потребность персонала.
2. Порядок замещения вакансий персонала: правовые аспекты.
3. Конкурсная документация.

Вопросы к собеседованию на практическом занятии:

1. Учет влияния правовой среды на подбор персонала.
2. Источники прогнозирования потребности персонала (биржи труда, центры трудоустройства и пр.): основные функции организаций.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки различных видов деятельности студентов

Форма контроля	Критерии оценки в баллах
1.Собеседование	5 - тема раскрыта полностью 4 - ответ содержит неточности, погрешности; недостаточное раскрытие содержания вопроса. 3- ответ слабо раскрывает содержание вопроса; допущены грубые ошибки. 2 - отсутствие ответа; содержание ответа не соответствует заданию.
2.Доклад	5 - тема раскрыта полностью, использована дополнительная литература, приводятся примеры, иллюстрирующие основные понятия темы. 4 - ответ содержит неточности, погрешности; недостаточное раскрытие содержания вопроса. 3 - ответ слабо раскрывает содержание вопроса; допущены грубые ошибки. 2 - отсутствие ответа; содержание ответа не соответствует заданию.
3.Тестирование	5 - в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов; 4 - в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов; 3- в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов; 2 - в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.5.1*	Способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала
		ПКс-1.6**	Способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПКс-1.5.1 ПКс-1.6	Демонстрирует способность применять *статистические методы и модели в управлении персоналом* при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала.	В полном объеме самостоятельно демонстрирует способность применять *статистические методы и модели в управлении персоналом* при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала.	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на проблемный вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Определение статистики, объект статистического анализа, предмет статистики, методы статистики.
2. Исходные понятия статистики: статистическая совокупность, единица совокупности, признак совокупности, вариация, статистический показатель, статистическая закономерность.
3. Статистическое наблюдение, виды статистического наблюдения.
4. Статистическая сводка, этапы сводки, программа статистической сводки, виды сводки.
5. Группировки статистических данных, задачи группировки, виды группировок.
6. Критерии внутренней статистики предприятия.
7. Организационная структура предприятия.
8. Абсолютные величины, их значение в статистическом исследовании.
9. Относительные величины в статистике.
10. Индексный метод. Значение индексов в анализе социально-экономических явлений.

Типовые практико-ориентированные задания

1.Распределение студентов одного из факультетов по возрасту характеризуется следующими данными:

Возраст студентов, лет	17	18	19	20	21	22	23	24
Число студентов	20	80	90	110	130	170	90	60

Рассчитайте все показатели вариации: размах вариации, среднее линейное отклонение, дисперсию, среднее квадратическое отклонение, коэффициент вариации.

2.Имеются следующие данные о рынке труда по региону (тыс. чел.):

Показатели	Значение показателя
Среднегодовая численность	150

населения	
Среднегодовая численность трудовых ресурсов	105
Численность занятого населения	75
Численность безработных	5

По исходным данным о рынке труда по региону уровень безработицы составил (%):

Примерные темы докладов

1. Виды статистических отчетов по управлению персоналом.
2. Особенности электронного документооборота организации.
3. Способы и порядок архивирования кадровой документации.
4. Методы анализа процессов документооборота, локальных документов по вопросам обеспечения персоналом.
5. Способы ведения информации о вакантных должностях (профессиях, специальностях) и кандидатах.
6. Особенности документационного сопровождения кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности).
7. Способы информирования кандидатов о результатах конкурсного отбора на должность.

Тестовые задания

Выберите правильные варианты ответа.

1. В течение короткого периода времени необходимо резко увеличить производство продукции. Какая форма вознаграждения работников будет в этом случае наиболее целесообразна:

А) повременная заработная плата Б) сдельная заработная плата
В) процент от прибыли Г) процент от суммы реализованного товара

2. На регулируемом государством рынке труда обычно нижняя граница заработной платы это:

А) минимальная заработная плата; Б) сумма денег, необходимая на питание;
В) ее отсутствие

3. В трудовом контракте указывается:

А) заработная плата; Б) количество перерывов В) обязанности рабочего
Г) все вышеперечисленное

4. Минимальная заработная плата устанавливается:

А) профсоюзом б) государством в) рынком

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Индикатор оценивания	**Критерий оценивания**	**Оценка (баллы)**
ПКс-1 Демонстрирует способность применять *статистические методы и модели в управлении*	В полном объеме самостоятельно демонстрирует способность применять *статистические методы и модели в управлении персоналом* при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Достигнут высокий уровень формирования	отлично

персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала.	компетенции.	
	Демонстрирует с незначительными ошибками способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	хорошо
	Демонстрирует с грубыми ошибками способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	удовлетворительно
	Не демонстрирует способность применять статистические методы и модели в управлении персоналом при анализе и оценке информации о потребностях организации в персонале, поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Компетенция не сформирована.	не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписанию.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать

простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

Пример типового билета для экзамена

Вопрос 1.

Электронный кадровый документооборот организации.

Вопрос 2.

Группировки статистических данных, задачи группировки, виды группировок.

Практико-ориентированное задание:

На конец отчетного года численность населения составила 100 тыс. чел., число занятых экономической деятельностью – 60 тыс., число безработных – 10 тыс. чел. Определите уровень безработицы:

Ответ: 14,3.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В ходе освоения дисциплины обучающийся выполняет следующие виды работ:

1. ***Подготовка к лекциям.*** Обучающемуся необходимо ознакомиться:

– с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;

– подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

2. ***Подготовка к практическим занятиям.***

Подготовка к практическим занятиям предполагает:

Практические занятия относятся к основным видам учебных занятий, направленных на практическое подтверждение теоретических знаний и формирование учебных и профессиональных практических умений. Они составляют часть теоретической и практической подготовки.

В процессе практического занятия, как вида учебных занятий, студенты выполняют одно или несколько заданий под руководством преподавателя в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Выполнение студентами практических занятий направлено на обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплины; формирование умений по применению полученных знаний на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности.

Практическое занятие должно проводиться в учебном кабинете. Необходимыми структурными элементами практического занятия, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также анализ и оценка выполненной работы и степени овладения обучающимся запланированными умениями.

По каждому практическому занятию преподаватель предоставляет обучающемуся методические указания по их выполнению.

Формы организации обучающихся на практических занятиях: фронтальная, групповая и индивидуальная. При фронтальной форме организации занятий все обучающиеся выполняют одновременно одну и ту же работу. При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется малыми группами по 2-5 человек. При индивидуальной форме организации занятий каждый обучающийся выполняет индивидуальное задание.

В ходе работы обучающийся должен изучить теоретический материал, прилагаемый к заданию, получить у преподавателя задание (номер варианта), выполнить задание, показать результаты работы преподавателю, подготовиться к ответам на контрольные вопросы.

Каждая работа должна быть оформлена и защищена. Структура оформления практических занятий по дисциплине определяется преподавателем. Оценки за выполнение практических занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета в конце занятия и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

3. ***Подготовка докладов***

Цель подготовки доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить; овладению навыками сбора и обработки информации.

При написании доклада по заданной теме обучающийся составляет план, подбирает основные источники.

В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения. Выбор темы доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и обучающийся.

Этапы работы над докладом: формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию, подбор и изучение основных теоретических и нормативных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников); составление библиографического списка; обработка и систематизация информации; разработка плана доклада; написание доклада; публичное выступление с результатами исследования.

Требования к оформлению и содержанию доклада:

Обязательными частями работы являются: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, библиографический список. Рекомендуется составлять приложения к основному тексту (таблицы, схемы, графики, иллюстрации и т.п.). Текст должен быть распечатан на компьютере на одной стороне стандартного листа (формат А 4). Текст печатается через 1,5 интервала.

4. ***Работа с тестовыми заданиями*** осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

5. ***Подготовка к собеседованию.*** Цель подготовки к собеседованию состоит в формировании у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. От обучающегося требуется: владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме; знание разных точек зрения, высказанных в научной и учебной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой; наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Собеседование это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе коллоквиума преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения данного источника. Задача собеседования добиться глубокого изучения отобранного материала обучающимся.

6. ***Самостоятельная работа студентов.***

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам.

7. ***Подготовка к экзамену.***

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

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету/экзамену.

В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/экзамену.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости).

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Статистика как наука. Цели и задачи дисциплины.
2. Сущность статистической методологии.
3. Этапы статистического исследования.
4. Статистическая сводка, ее задачи и содержание.
5. Статистическая группировка, ее задачи и виды.
6. Понятие вариационного ряда, его элементы и виды.
7. Организационная структура предприятия.
8. Штатное расписание.
9. Условия найма и профессиональной подготовки сотрудников.
10. Абсолютные величины и единицы их измерения. Относительные величины.
11. Средняя арифметическая и ее свойства.
12. Понятие индекса. Индивидуальные индексы. Свойства индивидуальных индексов.
13. Агрегатный индекс. Его элементы. Правила построения индексов количественных и качественных показателей.
14. Базисные и цепные индексы с постоянными и переменными весами. Взаимосвязь цепных и базисных индексов.
15. Что представляет собой индексы потребительских цен и как измеряется инфляция?
16. Понятие ряда динамики и их классификация
17. Прогнозирование и интерполяция в рядах динамики
18. Сезонные колебания временных рядов.
19. Понятие регрессии. Простая (парная) и множественная регрессия
20. Выбор вида математической функции в парной регрессии
21. Понятие о корреляционной связи и предпосылки ее использования
22. Определение параметров линейной регрессии методом наименьших квадратов (МНК).
23. Назначение кадровой статистики.
24. Сбор кадровых данных. Формы отчетности по персоналу.
25. Порядок предоставления форм кадровой отчетности.
26. Годовые отчеты, месячные отчеты, квартальные кадровые отчеты.
27. Основы документооборота кадровой службы.
28. Классификаторы кадровых документов.
29. Электронный кадровый документооборот.
30. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы.
31. Учет внешних и внутрифирменных факторов, влияющих на потребность персонала.
32. Источники замещения вакансий персонала.
33. Учет влияния правовой среды на подбор персонала.
34. Система показателей рынка труда.
35. Какие категории населения составляют трудовые ресурсы, экономически активное население и методы их исчисления?
36. Охарактеризуйте систему показателей статистики трудовых ресурсов.
37. Понятия и статистическая характеристика занятости и безработицы.
38. Назовите показатели статистики занятости.
39. Методология статистической оценки безработицы.
40. Статистика состава и численности работников промышленности
41. Как определяется средняя списочная численность работников?
42. Статистическое изучение движения численности работников.
43. Как определяется средний доход работников и производится анализ его динамики?
44. Как осуществляется изучение дифференциации работников предприятия по уровню средней заработной платы?

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проработку или даже частичное выполнение домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- собеседование по индивидуальным и семестровым заданиям, доклады;

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

при проведении практических занятий:

- при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

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. Дегтярева И. Н. Теория статистики: учебник/И. Н. Дегтярева. Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021.-248 с.
2. Бабордина А. М. Статистика: учебно-методическое пособие/А. О. Бабордина, Ю. Ю. Коробкова.-2-е изд. – Самара: Самарский государственный технический университет. ЭБС АСБ, 2021.-2021.-111 с.
3. Коник Н. В. Общая теория статистики: учебное пособие/Н. В. Коник. Саратов: Научная книга. 2019.-159 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Пономарева О. А. Статистика. Практикум: учебное пособие/о. А. Пономарева, О. В. Попова, В. Е. Засенко. -Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого. 2020. -166 с.
2. Бурханова И. В. Теория статистики: учебное пособие. /И. В. Бурханова. 2-е изд. Саратов: Научная книга. 2019.-159.с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Чураков, Е. П. Введение в многомерные статистические методы: учебное пособие / Е. П. Чураков. — Санкт-Петербург: Лань, 2022. — 148 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1.Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (с изменениями и дополнениями).

6.5. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Гарант - http://base.garant.ru/.
5. Интернет-университет информационных технологий- http://www.intuit.ru.
6. Образовательный математический портал - http://www.exponenta.ru

6.6. Иные источники

Отсутствуют.

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор, помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Лаборатория информационных технологий; компьютерный зал для проведения занятий практического и лабораторного типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, интерактивная доска, компьютеры, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

−операционная система Windows XP, 7, 10;

−интегрированный программный пакет MS Office;

−браузер (Internet Explorer).

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024* г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.19 Оценка эффективности управления персоналом
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экономических наук Анохина А.А.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……...……. 4
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) …… 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 21
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 21
   6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 21
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….….. 21
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 21
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 22

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

1.1. Дисциплина Б1.В.19. «Оценка эффективности управления персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс3.6	способность анализировать и оценивать эффективность мероприятий по управлению персонала, развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливать предложения по развитию персонала на основе типовых методик; способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПКс 4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс4.6	способность определять эффективность системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; способность к администрированию процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала
ПКс5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс5.3	способность оценить эффективность мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота по организации корпоративной социальной политики

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

ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
D деятельность по развитию персонала/ D/04.6 администрирование процессов и	ПКс3.6	на уровне знаний: система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры; методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров,

документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала		учебных планов и программ; порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала.
		на уровне умений: анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала; определять эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры; анализировать и определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации; производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала.
		на уровне навыков: производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке; анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении; анализ эффективности мероприятий по обучению персонала.
	ПКс4.6	на уровне знаний: методы учета и анализа показателей эффективности системы оплаты труда; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов.
		на уровне умений: анализировать эффективность работы системы организации труда; анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты.
		на уровне навыков: определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала.
	ПКс5.3	на уровне знаний: методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения; вопросы управления социальным развитием организации; основы документооборота и документационного обеспечения.
		на уровне умений: определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; соблюдать нормы этики делового общения; определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики; анализировать правила, порядки, процедуры корпоративной социальной политики.
		на уровне навыков: оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; подготовка предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 5 з.е. (180 часов в академических часах,135 в астрономических).

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часа – 22, в астрономических – 16,5 часов; на самостоятельную работу в академических часах –149 часов, в астрономических – 111,75.

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часа – 36, в астрономических – 27 часов; на самостоятельную работу в академических часах –135 часов, в астрономических – 101,25.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.19. «Оценка эффективности управления персоналом»**

изучается **на очно-заочнойформе обучения в 9 семестре, заочной форме обучения** – на 5курсе.

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания в области дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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			
Очно-заочная форма обучения								
1	Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом		2	-	2		22	О
2	Основные виды и методы анализа систем управления персоналом		2	-	2		22	О
3	Методические подходы к оценке эффективности управления персоналом		2	-	2		22	О,ПЗ
4	Оценка эффективности управления персоналом		4		4		23	О,ПЗ
5	Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом		4		4		23	О,ПЗ
6	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом		4		4		23	О,ПЗ,Т
	Промежуточная аттестация	**9**	**-**	**-**	**-**			**Курсовая работа**
	Итого в академических часах	**180**	**18**	**-**	**18**		**135**	
	Итого в астрономических часах	**135**	**13,5**		**13,5**		**101,25**	
№ 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			

№ 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			
Заочная форма обучения								
1	Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом		1	-	1		31	О
2	Основные виды и методы анализа систем управления персоналом		1	-	1		31	О
3	Методические подходы к оценке эффективности управления персоналом		2	-	2		31	О,ПЗ
4	Оценка эффективности управления персоналом		2		2		31	О,ПЗ
5	Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом		2		2		31	О,ПЗ
6	Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом		2		2		30	О,ПЗ,Т
	Промежуточная аттестация		-	-	-	**11**		**Курсовая работа**
	Итого в академических часах	**180**	**10**	**-**	**10**		**149**	
	Итого в астрономических часах	**135**	**7,5**		**7,5**	**8,25**	**111,75**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад, сообщение (Д), практические задания (ПЗ). Лекция дискуссия (ЛД), тестовые задания (Т).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные подходы в определении критериев эффективности управления персоналом

Сущность понятий эффективность управления персоналом, эффективность трудовой деятельности персонала. Взаимосвязь производственных результатов с социальной и экономической деятельностью предприятия. Подходы к оценке эффективности управления персоналом.

Тема2. Основные виды и методы анализа систем управления персоналом

Методы изучения состояния действующей системы управления персоналом организации, методы построения, обоснования и реализации новых систем управления.Системный анализ. Метод декомпозиции. Экспертно- аналитический метод совершенствования управления персоналом. Нормативный метод. Метод аналогий.

Морфологический анализ. Функционально- стоимостной метод анализа. Принципы функционально- стоимостного анализа, его основные задачи и этапы.

Тема 3. Методические подходы к оценке эффективности управления персоналом

Экономическая эффективность управления персоналом. Социальная эффективность управления персоналом. Организационная эффективность управления персоналом. Оценка по конечным результатам. Управление производительностью труда. Качество трудовой жизни. Балльная оценка эффективности труда. Оценка трудового вклада (участия). Комплексная оценка управленческого труда.Степень эффективности управления персонала в целом.

Тема 4. Оценка эффективности управления персоналом

Экономические показатели для оценки эффективности управления персоналом:

1.показатели подсистемы формирования персонала (численность, удельный вес работников по характеру выполнения производственных операций,качественная структура персонала (характеризуется социально-демографическими показателями, отражающими состав работников по полу, стажу, возрасту, образованию; квалификационный уровень персонала определяется на основе расчета среднего квалификационного уровня работников).

2.Показатели подсистемы использования персонала: показатели производительности труда,объем прибыли до уплаты налогов на одного сотрудника, показатель производимой продукции за час производительного труда, показатель динамики персонала, показатель абсентизма, коэффициент внутренней мобильности, общие издержки организации на рабочую силу за период, доля издержек на рабочую силу в объеме реализации, издержки на одного сотрудника, издержки на один производительный час.

3. Показатели подсистемы развития персонала (доля сотрудников организации, прошедших профессиональное обучение в течении определенного периода, доля часов, затраченных на профессиональное обучение, в общем балансе времени, среднее число часов профессионального обучения на одного обученного сотрудника, сумма издержек на профессиональное обучение, величина издержек по обучению на одного работника, издержки на один час профессионального обучения).

Показатели социального характера для оценки эффективности управления персоналом: Оценка качества трудовой жизни и трудового потенциала (объем и содержание труда; условия труда; моральный климат в коллективе; стимулирование труда; участие в делах фирмы; отношение руководства; перспективы профессионального роста;социальная политика и социальные гарантии).

Тема 5. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом

Аудит кадровых процессов. Аудит трудового потенциала.Стратегический аудит.

Характерные компоненты, которые оказывают максимальное воздействие на конечные результаты.

Тема 6. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом

Анализ существующих подходов к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом. Коммерческая (финансовая), бюджетная экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом. Инвестиционное обоснование проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.19. «Оценка эффективности управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: опрос, доклады/сообщения, практические задания

- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы, написание и собеседование по курсовой работе.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в виде защиты курсовой работы.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1. Сущность понятий эффективность управления персоналом, эффективность трудовой деятельности персонала.
2. Взаимосвязь производственных результатов с социальной и экономической деятельностью предприятия.
3. Подходы к оценке эффективности управления персоналом.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1. Применение методов изучения состояния действующей системы управления персоналом организации
2. Применение методов построения, обоснования и реализации новых систем управления.
3. Применение системного анализа, метода декомпозиции в оценке эффективности управления персоналом.
4. Применение экспертно-аналитического метода для совершенствования управления персоналом.
5. Принципы функционально- стоимостного анализа, его основные задачи и этапы.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1. Экономическая эффективность управления персоналом.
2. Социальная эффективность управления персоналом.
3. Организационная эффективность управления персоналом.
4. Управление производительностью труда.
5. Качество трудовой жизни.
6. Степень эффективности управления персонала в целом.

Задание:

Необходимо обосновать экономическую и социальную эффективность обучения персонала. Для этого составьте планы внутрикорпоративного обучения для следующих курсов: семинары по повышению компьютерной грамотности; тренинг продаж; тренинг управленческих навыков. Определите цели и критерии успешности обучения, а также контингент обучаемых. Составьте примерную программу обучения, в рамках которой определите, какие методы и технологии обучения следует использовать в каждом конкретном случае. Определите ресурсы, необходимые для обучения работников (время, деньги, территория). Продумайте методы мотивации работников на обучение, а также критерии и методы оценки социальной и экономической эффективности обучения.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1. Показатели подсистемы формирования персонала
2. Показатели подсистемы использования персонала
3. Показатели подсистемы развития персонала
4. Показатели социального характера для оценки эффективности управления персоналом.

Пример задач.

Среднесписочная численность на предприятии составила 250 человек, численность уволенных -20 чел. Потерянных дней из-за отсутствия работников на рабочих местах составило 4200, а число рабочих дней -280.Определить коэффициент текучести кадров и абсентеизм.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1. Существующие подходы к измерению экономической и социальной эффективности управления персоналом.
2. Коммерческая (финансовая), бюджетная экономическая эффективность, их содержание и порядок расчета.
3. Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
4. Инвестиционное обоснование проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

Пример задач.

Необходимо определить коммерческую эффективность введения должности специалиста по найму. В организации, представляющей собой малое предприятие, работу по найму персонала, наряду с основной работой, выполняет директор. При этом он тратит до 15%

фонда полезного времени на эту работу. Экспертным путем было установлено, что доля директора в доходах организации составляет 30%. Директор считает, что введение должности специалиста по найму позволит ему сэкономить время, которое он тратит на организацию найма и сосредоточиться на решении главных задач организации.
Исходные данные. Доходы организации составляют 100 000 руб. в год. Текущие расходы — 70 000 руб. в год. Единовременные затраты — 25 000 руб. в год. Полезный фонд рабочего времени директора составляет 1920 ч в год. Предполагаемая заработная плата вводимого специалиста по найму составляет 6000 руб. в мес. Отчисления от заработной платы — 30%.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу на практическом занятии:

1.Характеристика экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом.

2.Методы расчета результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.

Пример задач.
В розничном торговом предприятии были проведены мероприятия по совершенствованию системы управления персоналом. В результате пересмотра годовой фонд зарплаты сократился с 460 млн.руб. до 400 млн. руб., экономия за счет сокращения численности работников составила 120 млн.руб., экономия за счет более рационального использования оргтехники и ПК -20 млн.руб, затраты на осуществление мероприятий по совершенствованию организации труда-90 млн.руб..

Определить результат и затраты, связанных с совершенствованием системы управления персоналом.

Пример тестового задания:

Примеры тестовых заданий

1.К уровням кадрового планирования не относится:
а) оперативное планирование;
б) финансовое планирование;
в) стратегическое планирование;
г) тактическое планирование;
д) целевое планирование.

2.Принципами кадрового планирования являются:
а) экономичность;
б) перспективность;
в) простота формулировки целей и задач планирования;
г) гибкость.

3.К социальным результатам управления персоналом в разрезе подсистемы развития персонала относятся:
а) развитие индивидуальных способностей работников;
б) овладение социокультурными нормами организации;
в) соблюдение этических норм взаимоотношений;

г) формирование чувства причастности работника к делам организации.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки опроса на практическом занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практических (практико-ориентированных) заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического

и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.6	способность анализировать и оценивать эффективность мероприятий по управлению персонала, развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливать предложения по развитию персонала на основе типовых методик; способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию	ПКс-4.6	способность определять эффективность системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах;

	процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала		способность к администрированию процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-5.3	способность оценить эффективность мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота по организации корпоративной социальной политики

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс 3,6	Владеет навыками анализа и оценки эффективности мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготовки предложений по развитию персонала на основе типовых методик. Владеет навыками организации и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучение персонала, адаптацию и стажировку. Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	В полном объеме самостоятельно анализирует и оценивает эффективность мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливает предложения по развитию персонала на основе типовых методик. В полном объеме самостоятельно организовывает и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывает обучение персонала, адаптацию и стажировку. В полном объеме самостоятельно осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала.	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
6 этап (код этапа ПКс-4.6.): способность определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; способность к администрированию процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала	Владеет навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; Демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала	В полном объеме самостоятельно определяет эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; В полном объеме демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

3 этап (код этапа ПКс-5.3.): способность оценить эффективность мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота по организации корпоративной социальной политики	Владеет навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом	В полном объеме самостоятельно осуществляет оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

Шкала оценивания

Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Владеет навыками анализа и оценки эффективности мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготовки предложений по развитию персонала на основе типовых методик. Владеет навыками организации и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организации обучение персонала, адаптацию и стажировку. Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала Владеет навыками определения эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; Демонстрирует умения	Студент в полном объеме самостоятельно анализирует и оценивает эффективность мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливает предложения по развитию персонала на основе типовых методик. В полном объеме самостоятельно организовывает и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывает обучение персонала, адаптацию и стажировку. В полном объеме самостоятельно осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В полном объеме самостоятельно определяет эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; В полном объеме демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала. В полном объеме самостоятельно осуществляет оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом. В полном объеме самостоятельно применяет основные методы финансового менеджмента для оценки эффективности управления персоналом Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	отлично
	Студент в целом самостоятельно анализирует и оценивает эффективность мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливает предложения по развитию персонала на основе типовых методик. В целом самостоятельно организовывает и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывает обучение персонала, адаптацию и стажировку. В целом самостоятельно осуществляет	хорошо

и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала Владеет навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирования процессов и документооборота обеспечения персоналом Владеет навыками применения основных методов финансового менеджмента для оценки эффективности управления	администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В полном объеме самостоятельно определяет эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; В целом демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала. В целом самостоятельно осуществляет оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом. В целом самостоятельно применяет основные методы финансового менеджмента для оценки эффективности управления персоналом Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	
	Студент с ошибками анализирует и оценивает эффективность мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливает предложения по развитию персонала на основе типовых методик. С ошибками организовывает и проводит мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывает обучение персонала, адаптацию и стажировку. С ошибками осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. В полном объеме самостоятельно определяет эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах; С ошибками демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала. С ошибками осуществляет оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом. С ошибками самостоятельно применяет основные методы финансового менеджмента для оценки эффективности управления персоналом Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	удовлетворительно
	Студент не может анализировать и оценивать эффективность мероприятий по развитию персонала, его обучению, адаптации и стажировке и подготавливает предложения по развитию персонала на основе типовых методик. Студент не может организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку. Не осуществляет администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала. Не определяет эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих	не удовлетворительно

	местах; Не демонстрирует умения и навыки администрирования процессов и документооборота по организации труда и оплаты персонала. Не осуществляет оценку эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом. Не применяет основные методы финансового менеджмента для оценки эффективности управления персоналом Компетенция не сформирована.	

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические и лабораторные работы) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Выполнение самостоятельной работы

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке

небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• собрать и изучить литературу по теме;
• составить план или графическую структуру сообщения;
• выделить основные понятия;
• ввести в текст дополнительные данные, характеризующие объект изучения;
• оформить текст письменно;
• сдать на контроль преподавателю и озвучить в установленный срок.

Критерии оценки:

• актуальность темы;
• соответствие содержания теме;
• глубина проработки материала;
• грамотность и полнота использования источников.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка– докладов-презентаций;; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Указания по выполнению курсовых работ

Первым этапом подготовки курсовой работы является выбор темы работы и ее осмысление. Студент в соответствии со своими профессиональными и научными интересами может выбрать любую тему из предложенных кафедрой, но она не должна повторяться у других студентов. Тема курсовой работы может быть сформулирована студентом самостоятельно и согласована с преподавателем кафедры, который будет проверять работу.

После выбора темы курсовой работы студенту требуется подобрать основную и дополнительную литературу, определить важнейшие источники, которые в дальнейшем станут основополагающими для освещения ее основных вопросов. Курсовая работа выполняется на основе изучения соответствующей нормативной документации, критического рассмотрения литературы по исследуемой проблеме, анализа и обобщения статистических данных.

В качестве источников литературы могут использоваться монографии отечественных и зарубежных авторов, справочная и научная литература, сведения периодической печати, статистические данные. Следует использовать также законодательные и нормативные акты по теме исследования.

На основе этого составляется план работы. Обучающийся в процессе подготовки работы консультируется с преподавателями кафедры по возникающим вопросам, уточняет круг проблем, подлежащих исследованию, согласовывает план работы.

Курсовая работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом. На курсовую работу дается рецензия, в которой оценивается соответствие работы предъявляемым к ней требованиям, содержание и структура работы, степень самостоятельности, обоснованность и практическая значимость выводов и предложений. В рецензии отмечаются положительные стороны работы и ее недостатки.

Если, по мнению рецензента, курсовая работа является неудовлетворительной и подлежит переработке, то в рецензии указываются недостатки работы и что надлежит доработать. После исправления работа предоставляется на повторное рецензирование. В случае сдачи нескольких работ с идентичным содержанием, все они возвращаются на переработку.

Структура курсовой работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Все части курсовой работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязаны.

Первой страницей работы является титульный лист, оформляемый в соответствии с образцом. Второй страницей является содержание (план) работы.

Обязательными элементами плана являются "Введение" и "Заключение". Как правило, курсовая работа состоит из 2 глав и 4 параграфов.

ВВЕДЕНИЕ. Во введении обосновываются актуальность темы, степень ее разработанности, объект и предмет исследования, цель и задачи, поставленные при выполнении курсовой работы, на каком материале выполнена работа. Введение пишется на 2-4 страницах.

ПРАКТИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ.

Данная часть работы должна быть основана на расчете и анализе показателей, в соответствии с выбранной темой. Уже в процессе сбора исходных материалов студент приступает к их систематизации и обобщению, формированию на их основе важнейших выводов и рекомендаций по совершенствованию управления персоналом с определением экономического эффекта.

Для анализа могут использоваться следующие показатели в динамике за последние 3 года по выбранному предприятию(организации):

1.Экономические показатели для оценки эффективности управления персоналом:

-показатели подсистемы формирования персонала (численность, удельный вес работников по характеру выполнения производственных операций,качественная структура персонала (характеризуется социально-демографическими показателями, отражающими состав работников по полу, стажу, возрасту, образованию; квалификационный уровень персонала определяется на основе расчета среднего квалификационного уровня работников).

-Показатели подсистемы использования персонала: показатели производительности труда, показатель динамики персонала, показатель абсентизма, коэффициент внутренней мобильности,текучести кадров, доля издержек на рабочую силу в объеме реализации.

- Показатели подсистемы развития персонала (доля сотрудников организации, прошедших профессиональное обучение в течении определенного периода, сумма издержек на профессиональное обучение).

2.Показатели социального характера для оценки эффективности управления персоналом: Оценка качества трудовой жизни и трудового потенциала (объем и содержание труда; условия труда; моральный климат в коллективе; стимулирование труда; участие в делах фирмы; отношение руководства; перспективы профессионального роста;социальная политика и социальные гарантии).

По результатам анализа вырабатываются рекомендации с расчетом экономического или социального эффекта.

Качество курсовой работы определяется не столько количеством использованных материалов, сколько качеством их обработки, степенью самостоятельности проработки вопросов, элементами новизны, оригинальностью и обоснованностью выводов и предложений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В заключении автором излагаются основные выводы и предложения, отмечаются органы управления, которым адресованы эти предложения, показывается экономический или социальный эффект при реализации предложений. Заключение пишется на 2-3 страницах.

Критерии оценки курсовой работы

Курсовая работа не может быть зачтена, и отправляется на исправление если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, составлена из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Проще говоря, если студент выдает чужую работу за свою. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание курсовой работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы не были использованы источники и литература.

4. Оформление работы совершенно не соответствует требованиям.

Курсовая работа зачтена, если

1. Работа выполнена в срок, оформление, структура и стиль работы образцовые.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы.

3. Использовано оптимальное количество литературы и источников по теме работы, их изучение проведено на высоком уровне. Автор работы владеет методикой исследования. Использованы источники в оригинале (по возможности), литература на иностранных языках.

4. Тема работы четко сформулирована, тема раскрыта полностью, дано обоснование ее актуальности.

Исходные данные для расчетной части курсовой работы выдает преподаватель или размещены в ИОС.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Примеры тем курсовых работ

1. Методы оценки эффективности системы управления персоналом (на примере.....).
2. Система оценки эффективности кадровой стратегии организации(на примере.....).
3. Экономическая эффективность управления персоналом организации(на примере.....).
4. Социальная эффективность управления персоналом организации(на примере.....).
5. Система оценки эффективности использования персонала в организации (на примере...)
6. Оценка эффективности системы управления персоналом(на примере...)
7. Оценка эффективности развития персонала (на примере.....)
8. Психологические методы оценки персонала(на примере.....)
9. Социологические методы оценки персонала (на примере.....)
10. Экономические методы оценки персонала (на примере.....)
11. Оценка эффективности трудового потенциала(на примере.....)
12. Повышение эффективности управления персоналом на предприятии (на примере.....)

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —

URL: https://urait.ru/bcode/530633 .
2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510735

6.2Дополнительная литература

1. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк: Капитал пляшет под дудку таланта. Пер. с англ. Изд. 3-е. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
2. Ким У.Чан, Моборн Р. Стратегия голубого океана. Как найти или создать рынок, свободный от других рынков. Пер. с англ. Изд. 4-е. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
3. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

6.3. Нормативные правовые документы

1.Трудовой кодекс РФ.

6.4. Интернет-ресурсы

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru -.
Портал Библиотеки менеджмента - http://www.managment.aaanet.ru
Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
Поисковая система - http://www.yandex.ru.

6.5. Иные источники

Журнал «Кадровый менеджмент».
Журнал «Работа с персоналом».
Журнал «Управление персоналом».
Журнал «Управление человеческими ресурсами».
Журнал «Человеческие ресурсы».
Журнал «Штат».

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Лаборатория курсового проектирования для выполнения курсовых работ и курсовых проектов, проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, компьютеры, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.20 Управление персоналом в условиях организационных изменений
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экономических наук Климентьева Н.М..

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

Заведующий кафедрой
Экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 6

3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 8

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 22

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 28

6.1. Основная литература…….……...……...…… 28

6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 28

6.3. Интернет-ресурсы…….....……... 29

6.5. Иные источники…….…….....…….. 29

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 29

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

1.1. Дисциплина Б1.В. 20 «Управление персоналом в условиях организационных изменений» обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.6 з/об. ПКс-3.6.2 о/з об.	Способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятий - по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, - по обучению, - адаптации и стажировке персонала *в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений.*
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.6 з/об. ПКс-4.6.2 о/з об.	Способность осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Dдеятельность по	ПКс-3.6 з/об.	**на уровне знаний:** инструментов и стратегии осуществления

развитию персонала/ D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала D деятельность по развитию персонала/ D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.6.2 о/з об.	изменений в организации, включая вовлечение персонала в рациональную организацию процесса изменений
		на уровне умения: выявлять и обеспечивать профессиональную аргументацию при разборе стандартных ситуаций в управлении изменениями, практически применять методы преодоления сопротивления персонала в проведении организационных изменений; принимать решения в организациях в условиях изменений, разрабатывать и выбирать оптимальную стратегию изменений
		на уровне навыков: навыки мониторинга и контроля процесса изменений, навыки преодоления сопротивления изменениям, навыками профессиональной аргументации при разборе стандартных ситуаций в управлении изменениями и вовлечения персонала в процесс изменений

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	**Код этапа освоения компетенции**	**Результаты обучения**
Dдеятельность по развитию персонала/ D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала D деятельность по развитию персонала/ D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-4.6 з/об. ПКс-4.6.2 о/з об.	**на уровне знаний:** инструментов и стратегии осуществления изменений в организации,по организации труда и оплаты труда персонала
		на уровне умения: выявлять и обеспечивать профессиональную аргументацию при разборе стандартных ситуаций в управлении изменениями,по организации труда и оплаты труда персонала
		на уровне навыков: навыки мониторинга и контроля процесса изменений,по организации труда и оплаты труда персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 5 з.е. (180 часов в академических часах,/135 в астрономических).

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 29, в астрономических -21,75; на самостоятельную работу в академических часах – 151, в астрономических – 113,25.

По очно заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 38, в астрономических -28,5; на самостоятельную работу в академических часах – 106, в астрономических – 79,5.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.20 «Управление персоналом в условиях организационных изменений»** изучается на 5 курсе, 9 семестр.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

3.Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

Структура дисциплины

№ 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								
1	Понятие и классификация изменений. Роль изменений в развитии организаций	28	1		1	1	25	ЛД, О, Д, ИЗ, Т,Э
2	Основные методы проведения изменений в организациях.	28	1		1	1	25	ЛД, О, Д, З, ИЗ, Ко, Т
3	Причины сопротивления изменениям и способы их преодоления.	29	2		2		25	ЛД, О, Д, З, Т
4	Управление проектами изменений	28	1		**2**		25	ЛД, Д, З, Т
5	Менеджмент обучающихся организаций.	29	2		2		25	ЛД, Д, З, Т
6	Планирование и реализация стратегий управления изменениями. Мониторинг и контроль процесса изменений	28	1		2		26	ЛД, О, Д, Т,ИЗ, З
Промежуточная аттестация		**9**				**9**		**Экзамен**
Всего в академических часах		**180**	**8**	-	**10**	**11**	**151**	

№ 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		
Всего в астрономических часах		**135**	**6**		**7,5**	**8,25**	**113,25**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад / сообщение (Д), коллоквиум (Ко), тестирование (Т), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), практические (практико-ориентированные) задания (З), коллоквиумы (К)*

Структура дисциплины

№ 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		
очно- заочная форма обучения								
1	Понятие и классификация изменений. Роль изменений в развитии организаций	26	2		2	4	18	ЛД, О, Д, ИЗ, Т,Э
2	Основные методы проведения изменений в организациях.	26	2		2	4	18	ЛД, О, Д, З, ИЗ, Ко, Т
3	Причины сопротивления изменениям и способы их преодоления.	26	2		2	4	18	ЛД, О, Д, З, Т
4	Управление проектами изменений	30	4		4	6	16	ЛД, Д, З, Т
5	Менеджмент обучающихся организаций.	30	4		4	6	16	ЛД, Д, З, Т
6	Планирование и реализация стратегий управления изменениями. Мониторинг и контроль процесса изменений	33	4		4	5	20	ЛД, О, Д, Т,ИЗ, З
Промежуточная аттестация		**9**				**9**		**Экзамен**
Всего в академических часах		**180**	**18**	-	**18**	**38**	**106**	
Всего в астрономических часах		**135**	**13,5**		**13,5**	**28,5**	**79,5**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад / сообщение (Д), коллоквиум (Ко), тестирование (Т), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), практические (практико-ориентированные) задания (З), коллоквиумы (К)*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Понятие и классификация изменений. Роль изменений в развитии организаций

Виды изменений и их причины. Классификационные признаки: целенаправленность изменений, направленность сил, побуждающих к изменению, характер побуждения, преследуемые цели, способы осуществления изменений, глубина изменений, значимость изменения и др.

Модели планируемых изменений: модель контекста и процесса Э. Петтигрю, модель изменений К. Левина, модель «исследования - действия», модель планирования изменений, модель изменений Т. Каммигса и К. Уорли.

Уровень проектирования изменений: процесс изменений, субъект изменений, объекты изменений, объекты развития, стратегии изменений.

Ключевые положения об изменениях для организации. Характеристика основных изменений организации. Классификация изменений. Особенности управления плановым изменением и управления динамическим изменением.

.

Тема 2. Основные методы проведения изменений в организациях.

Основные методики осуществления перестроек в организациях. Незапланированные изменения и их характер. Понятие «планируемая перестройка». Типичные вопросы при планировании изменений. Понятия «навязанные изменения» и «изменения с участием». Основные уровни и формы участия. Характерные черты изменений с использованием переговоров.

Модель процесса успешного управления организационными изменениями, разработанная Л. Гейнером. Пятиэтапная модель осуществления изменений Бостонской Консалтинговой Группы. Политика управления изменениями: «ОТ – ЧЕРЕЗ - К».

Модели управления изменениями. Управление проектами – сочетание людей, систем и методов. Модель участия: образование и консультирование, участие и привлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашение, манипулирование и сотрудничество, открытое и скрытое принуждение. Политическая модель: влияние на заинтересованные группы. Внутренний и внешний контекст изменений.

Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями: управление по целям; управление по результатам; управление на базе потребностей и интересов; управление путем постоянных проверок и указаний; управление на базе активизации деятельности персонала; управление на базе «искусственного интеллекта».

Модели выбора стратегий развития организации: стратегическое планирование, развитие культуры организации, трансформация, организационное проектирование, реструктуризация, реинжиниринг, бенчмаркинг и др.

Тема 3. Причины сопротивления изменениям и способы их преодоления.

Особенности понятия «сопротивление переменам».

Причины сопротивления: эгоистический интерес, неправильное понимание целей и стратегии изменений, различная оценка последствий осуществления стратегии, низкая терпимость к изменениям и пр. Набор стереотипов сопротивления изменениям. Негативное восприятие.

Характеристика личных и структурных барьеров. Психологические барьеры: определение и параметры. Пассивные, активные и крайние формы проявления психологических барьеров.

Типы негативного отношения к изменениям и способы их преодоления С. Хеллера. Способы преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.

Формирование готовности персонала к изменениям Методы формирования психологической готовности к изменениям: диагностические, развивающие и тонизирующие. Меры формирования позитивного отношения к изменениям.

Тема 4. Управление проектами изменений

Соответствие проекта целям организации. Планирования организационных изменений: анализ ситуации, проектирование новшества, подготовка проекта решения, принятие решения.

Реализации плана изменений. Создание системы управления, включающей субъекта и объекта управления, обеспечивающей выполнение всех управленческих функций, применение всего комплекса управленческих методов, использование различных управленческих стилей.

Мотивация в управлении изменениями: положительное подкрепление, стимулирование содержанием работы, использование морального стимулирования, усиление стимулирующей значимости передового опыта и пр.

Контроль достижения целей изменений: подвести итоги, измерить полученные результаты; сопоставить полученные итоги с планируемыми результатами деятельности; проанализировать ход выполнения программы изменений, причины отклонений; оценить модификацию самой организации вследствие осуществленных изменений

Тема 5. Менеджмент обучающихся организаций

Управление изменениями организационных структур. Формы предприятий и их действий: «самодовольные», «волынщики», «управляющие проблемами», «мнимо-инновационные».

Организационное обучение: результаты и измерения. Связь между интенсивностью программ обучения, новыми способностями и умениями и результатами.

Вовлечение работников в процесс модернизации. Семь шагов к обновлению.

Ментальность и изменения. Личная позиция и отношения к изменениям. Компетенции как приращение опыта. Устойчивость преобразований.

Тема 6. Планирование и реализация стратегий управления изменениями. Мониторинг и контроль процесса изменений

Основное рекомендации по планированию и реализации стратегий управления изменениями. Особенности процесса планирования изменений в организации. Требования к стратегиям изменений. Учет особенностей процесса реализации стратегий управления изменениями.

Особенности мониторинга и контроля процесса изменений. Предметные области оценок и их характеристика. Основные методики мониторинга и контроля процесса изменений. Сущность методов помощи в процессе осуществления изменений. Правильность выбора способов мониторинга и контроля процесса изменений, возможные проблемы и ошибки. Мероприятия, которые можно осуществлять в целях мониторинга изменений. Использование конфронтации для достижения положительных результатов в процессе изменения 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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.20 «Управление персоналом в условиях организационных изменений» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.

- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, практико-ориентированные задания;

- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы, коллоквиум, тестирование

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Чем, по вашему мнению, можно объяснить необходимость организационных изменений?
2. Можно ли заранее спроектировать организационные изменения?
3. Можете ли вы привести пример удачных организационных изменений?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Системный подход к построению организаций. Характеристика основных и элементов и связей в организации.
2. Влияние внешней среды на формировании организации. Внешние причины организационных изменений. Цели развития. Закономерности развития организации.
3. Роль менеджмента в обеспечении организационных изменений. Основные компоненты организационных изменений.

Темы сообщений и докладов

1. Лидеры преобразований.
2. Организационные изменения: понятия и предпосылки.
3. Как руководить процессом преобразований.

Практико-ориентированные задания

1. На примере конкретной организации назовите ее факторы прямого и косвенного воздействия.

2. Охарактеризуйте воздействие факторов внешней среды и рынка в целом на конкретную организацию.

3. Сформулируйте стратегию развития для знакомой вам организации. Какие изменения проводятся в организации для достижения стратегических целей? Какие изменения, по вашему мнению, стоит провести в организации для достижения ее стратегических целей?

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Причинами роста организаций являются:

а) обеспечение конкурентоспособности в условиях глобализации;

б) **желание вкладывать деньги в новые технологии и контролировать каналы продвижения товаров на рынке;**

в) потребность организации в том, чтобы оставаться экономически здоровой;

г) все предыдущие ответы верны.

2. Преимуществами малых организаций являются:

а) **гибкость, быстрая реакция и плоская, органичная структура**;

б) высокая квалификация специалистов и вертикальная иерархия, механистическая структура;

в) возможности для диверсификации деятельности организации и стабильный рынок.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Какой смысл заключается в понятиях «навязанные изменения» и «планируемая перестройка»?

2. Существуют ли технологии организационных изменений?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера. Модель жизненного цикла организации И. Адизеса.

2. Виды изменений и их причины. Классификация организационных изменений.

3. Методические аспекты управления изменениями. Элементы управления изменениями: субъект управления, объекты изменений, объекты развития, стратегии изменений.

4. Политика управления изменениями: «ОТ – ЧЕРЕЗ - К». Действия: признание и объяснение проблем, оценку потребности в изменениях (диаграмма Исикавы, модель поля сил и др.); определение готовности и способности организации к проведению изменений; определение требуемых управленческих и других ресурсов для изменений; определение целей и выработка стратегии изменений.

5. Модели организационных изменений. Модель изменений К.Левина.

6. Модель управления изменениями Л.Грейнера. Теория *E* и теория *O* организационных изменений

7. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли.

8. Модель «кривой перемен» Дж. Дак.

9. Управленческие технологии организационных изменений.

Темы сообщений и докладов

1. Стратегии организационных изменений.

2. Стратегическое управление в контексте организационного развития.

3. Концепция управления организационными изменениями.

Программа коллоквиума

1. В своей работа И. Адизес рассматривает процессы управления и принятия решений через призму национальных особенностей в той или иной стране. Как применить эту методологию к изучению особенностей изменений в нашей стране?

2. В свое время Чарльз Дарвин писал: «Выживают не самые сильные или самые умные виды, а те, которые лучше других приспосабливаются к изменениям». Как эту мысль применительно к менеджменту развил И. Адизес?

3. Охарактеризуйте базовый принцип методологии И. Адизеса.

4. Как И. Адизес трактует термин «демократура»?

5. Как принимаются решения в организации, находящейся в условиях постоянных изменений?

6. Как сделать конфликт конструктивным?

7. Как осуществлять коммуникации с другими людьми, стили управления которых отличны от вашего?

Практико-ориентированные задания

1. Изложите известные вам подходы к определению организационных изменений.

2. Что такое управление изменениями? Назовите цели и задачи управления изменениями. Чем определяется состав задач управления изменениями для конкретной ситуации на предприятии?

3. Перечислите и раскройте типы организационных изменений.

Тестовые задания

1. Оживление (ревитализация) – это:

а) возбуждение роста посредством установления связи организма корпорации с окружающей средой;

б) **быстрое распространение знаний внутри организации, адаптация к изменениям окружающей среды;**

в) то, что позволяет организации регенерироваться.

2. В зависимости от глубины преобразований различают следующие виды изменений:

а) **реструктуризация;**

б) изменения, ориентированные на организационную структуру;

в) непредвиденные изменения.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1.Могут ли послужить причиной сопротивления организационным изменениям роль личные барьеры?

2.Можно ли в российской действительности практически применить типологию негативного отношения к изменениям и способы их преодоления С. Хеллера?

3.Каким образом, по вашему мнению, формируется готовность персонала к изменениям?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Понятие «сопротивление переменам». Причины сопротивления и роль личных и структурных барьеров в процессе организационных изменений.

2. Психологические барьеры и формы их проявления. Типы негативного отношения к изменениям и способы их преодоления С. Хеллера.

3. Способы преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.

5. Компоненты процесса преобразований. Причины сопротивления изменениям. Стереотипы сопротивления изменениям.

Темы сообщений и докладов

1. Преодоление сопротивления персонала при проведении организационных изменений.

2. Внедрение спонтанных изменений с помощью методов управления сопротивлением

Практико-ориентированные задания

1. Назовите социально-психологические условия, способствующие инициации и реализации изменений.

2. Почему и как социально-психологический климат в организации влияет на эффективность проведения и результаты изменений?

3. Назовите способы воздействия на руководство организации для того, чтобы оно осознало потребность в проведении изменений и способствовало им.

Тестовые задания

1. Назовите структурные причины (барьеры) сопротивления персонала организационным изменениям:

а) страх перед неизвестным, неопределенным;

б) инертность сложных организационных структур, взаимозависимость подсистем;

в) отрицание необходимости перемен и опасение явных потерь;

г) **правильного ответа вообще нет.**

2. Процесс организационных изменений включает:

а) готовность персонала к изменениям и переход к новому состоянию;

б) переход к новому состоянию и закрепление изменений;

в) **готовность персонала к изменениям, переход к новому состоянию и закрепление изменений.**

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Какова роль мотивации в управлении изменениями?
2. Можно ли четко следовать плану организационных изменений?
3. Как осуществляется контроль достижения целей изменений?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Формирование готовности персонала к изменениям.
2. Психологические барьеры и формы их проявления. Роли и позиции в изменениях.
3. Формирование готовности персонала к изменениям. Пути и методы преодоления сопротивления изменениям.

Темы сообщений и докладов

1. Мотивация работников при проведении организационных изменений.
2. Групповое и индивидуальное сопротивление организационным изменениям
3. Мягкое внедрение организационных изменений.
4. Стратегия обучения в период реорганизации компании.
5. Организационное развитие: «самообучающаяся организация»
6. Психологические особенности процесса организационных изменений

Практико-ориентированные задания

1. Проведите организационный анализ для конкретного предприятия. Смоделируйте один из сценариев реструктуризации на основе проведенного анализа. Создайте свой вариант «Положения об организационной структуре». Результаты исследований и предложения представьте в виде презентации.
2. Для конкретного предприятия предложите вариант стратегии развития (можно использовать принятую к реализации стратегию). Приведите в соответствие организационную структуру для реализации стратегии. Этапы исследования и проектирования представьте в виде презентации.

Тестовые задания

1. Потенциал изменения – это:

а) степень готовности к изменениям в организации и степень склонности к изменениям, которая может быть развита;

б) нереализованные возможности изменения организации;

в) **оба ответа** а) и б) верны.

2. К факторам, соответствующим высокому и низкому потенциалу изменения, относятся:

а) скорость изменения;

б) **уровень доверия руководству, внутренний контакт, цели организации, стратегия, тип структуры и возраст компании**;

в) процессы изменения.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Каким образом можно вовлечь работников в процесс модернизации?
2. В какой мере возможно использовать зарубежный опыт по вовлечению персонала в организационные изменения?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Понятие реструктуризации.

2. Подходы к построению организационных структур управления. Анализ организационной структуры компании. Этапы разработки «Положение об организационной структуре» компании.

3. Связь модели стратегии и модели организационной структуры. Подходы к реструктуризации управления компанией.

4. Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта.

Темы сообщений и докладов

1. Обучение действием как подход к обучению персонала

2. Условия, способствующие или препятствующие организационным изменениям.

3. Управление процессом сокращения на предприятии.

4. Реинжиниринг бизнес-процессов и организационные изменения.

Практико-ориентированные задания

1. Приведите известные вам толкования понятию «обучающейся организации». Почему возникают трудности при определении данного понятия?

2. Чем отличается «обучающаяся организация» от организации, в которой проводится обучение (повышение квалификации) персонала?

3. Какие необходимы условия для того, чтобы организация стала «обучающейся»?

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. С помощью каких инструментов целесообразно осуществлять диагностику текущей ситуации и оценивать степень необходимости изменений?

2. Каковы основные требования к стратегиям изменений?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.

2. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.

Темы сообщений и докладов

1. Эффективность организационных изменений.

2. Особенности процесса внедрения организационных изменений.

3. Контроль в системе управления организационными изменениями.

4. Этапы проведения организационных изменений на предприятии.

5. Информационные системы поддержки проведения организационных изменений.

Тестовые задания

1. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления организационными изменениями может быть представлена как:

а) **статистический показатель качества процесса или продукта, цель в области совершенствования деятельности и система менеджмента;**

б) политика развития предприятия;

в) только как статистический показатель.

2. Концепция «Шесть сигм» как цель предполагает:

а) отношение сотрудников к выполняемой работе;

б) регулярную отчетность менеджеров;

в) **что компания, чтобы снизить возможные дефекты, задает уровень допустимого стандартного отклонения.**

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки опроса на практическом занятии:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны

наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

.Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки практических (практико-ориентированных) заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки коллоквиума

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, верно определяет основные понятия, ориентируется во взаимосвязи понятий, свободно владеет материалом..

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, допуская незначительные неточности в ответе, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма ответа.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой поставленных вопросов, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма ответа возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную характеристику вопросов коллоквиума, неправильно выбирает алгоритм ответа.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

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
ПКс-3	способность организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, организовывать обучение персонала, адаптацию и стажировку; администрировать процессы и документооборот по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПКс-3.6 з/об .ПКс-3.6.2 о/з. об.	Способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятий - по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, - по обучению, - адаптации и стажировке персонала *в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений.*
ПКс-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала; администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.6 з/об ПКс-4.6.2 о/з об.	Способность осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПКс-3.6 з/об ПКс-3.6.2 о/з об.	Владеет навыками организации,	В полном объеме самостоятельно	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ

Способность формировать кадровый резерв, организовывать мероприятий - по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, - по обучению, - адаптации и стажировке персонала *в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений.*	документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений	анализирует и оценивает эффективность мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений, включая процесс осуществления документирования указанных мероприятий	на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.
ПКс 4.6- з/об. **ПКс 4.6.2- о/з об.** Способность осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках управления персоналом в условиях организационных изменений	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по организации труда и оплаты труда персонала в рамках *управления персоналом в условиях организационных изменений*	В полном объеме самостоятельно выявляет и обеспечивает профессиональную аргументацию при разборе стандартных ситуаций в управлении изменениями,по организации труда и оплаты труда персонала	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.

4.3.2.Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Виды изменений. Условия и причины организационных изменений.

2.Классификационные признаки организационных изменений.

3.Модели планируемых изменений и их характеристика.

4.Уровень проектирования изменений: процесс изменений, субъект изменений, объекты изменений, объекты развития, стратегии изменений.

5. Содержание организационных изменений.

6. Характеристика основных объектов организационных изменений.

7. Внешние причины организационных изменений. Причины внимания к организационным изменениям в современных условиях.

8. Направления развития и совершенствования концепций преобразований в организациях.

9. Основные методики осуществления перестроек в организациях. Незапланированные изменения и их характер.

10. Роль изменений в планировании и прогнозировании различных сфер и уровней хозяйственного механизма

11. Понятие «планируемая перестройка». Типичные вопросы при планировании изменений.

12. Понятия «навязанные изменения» и «изменения с участием». Основные уровни и формы участия.

13. Модели управления изменениями. Соотношение активных и пассивных факторов в реализации изменений.

14. Управление проектами – сочетание людей, систем и методов.

15. Модель участия: элементы и их характеристика

16. Управленческие технологии, используемые в управлении изменениями.

17. Модели выбора стратегий развития организации. Эволюция моделей управления изменениями.

18. Понятие «сопротивление переменам». Причины сопротивления и их характеристика.

19. Формы проявления сопротивления: на организационном уровне, уровне группы, уровне индивида.

20. Способы преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике.

21. Методы выявления и преодоления сопротивления изменениям

22. Параметры организации, оказывающие прямое и обратное влияние на масштабы сопротивления.

23. Проблемы контроля, сопротивления и власти в организационных изменениях.

24. Формирование готовности персонала к изменениям Методы формирования готовности к изменениям.

25. Преимущества использования вовлечения сотрудников в изменение по сравнению с другими методами преодоления сопротивления.

26. Ресурсная поддержка организационных изменений.

27. Планирование организационных изменений. Соответствие проекта целям организации.

28. Реализации плана изменений. Создание системы управления изменениями и её основные элементы.

29. Мотивация персонала в управлении изменениями.

30. Контроль достижения целей изменений.

31. Управление изменениями организационных структур. Формы предприятий и их действий.

32. Организационное обучение: результаты и измерения.

33. Вовлечение работников в процесс модернизации. Ментальность и изменения.

34. Компетенции как приращение опыта.

35. Особенности процесса планирования изменений в организации. Требования к стратегиям изменений.

36. Особенности мониторинга и контроля процесса изменений. Предметные области оценок и их характеристика.

37. Критерии, показатели и методы оценки эффективности проведения изменений в организации.

38. Социальные последствия организационных преобразований.

39. Влияние организационной культуры на процесс организационных изменений.

40. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Чем отличается «обучающаяся организация» от организации, в которой проводится обучение (повышение квалификации) персонала?

2. Назовите социально-психологические условия, способствующие инициации и реализации изменений.

3. Почему и как социально-психологический климат в организации влияет на эффективность проведения и результаты изменений?

4. Назовите способы воздействия на руководство организации для того, чтобы оно осознало потребность в проведении изменений и способствовало им.

5. Охарактеризуйте воздействие факторов внешней среды и рынка в целом на конкретную организацию.

6. Сформулируйте стратегию развития для знакомой вам организации. Какие изменения проводятся в организации для достижения стратегических целей? Какие изменения, по вашему мнению, стоит провести в организации для достижения ее стратегических целей?

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Индикатор оценивания	**Показатель оценивания**	**Оценка (баллы)**
Владеет навыками организации, документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений	Студент демонстрирует способность применять навыки организации, документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений Достигнут высокий уровень формирования компетенций.	отлично
	Студент с незначительными замечаниями демонстрирует способность применять навыки организации, документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	хорошо
	Студент с ошибками демонстрирует способность применять навыки организации, документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	удовлетворительно
	Студент не в состоянии продемонстрировать способность применять навыки организации, документирования и проведения мероприятий по обучению, адаптации, стажировке персонала, развитию и построению профессиональной карьеры в условиях организационных изменений . Компетенция не сформирована.	не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Он проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для экзамена

1. вопрос. Способы преодоления сопротивления, их достоинства и недостатки, особенности использования данных способов на практике

2 вопрос. Приведите примеры организаций, которые являются «обучающимися».

Назовите признаки, по которым эти организации можно отнести к «обучающимся».

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Управление персоналом в условиях организационных изменений» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь

получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный

по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см.

Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Подготовка к коллоквиуму.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов:

1. Подготовка к коллоквиуму начинается с консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума.

2. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников.

3. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3–5 человек).

4. Преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

5. По итогам коллоквиума выставляется оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента.

Особенности и порядок сдачи коллоквиума. Студент может себя считать готовым к сдаче коллоквиума по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов (глав); умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений. Студент должен видеть за каждой экономической категорией, понятием реальные процессы и явления экономической жизни общества, как в прошлом, так и в современных условиях. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент будет внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить, т.е. активно участвовать в обсуждении данного первоисточника.

Проведение коллоквиума позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать при подготовке к экзамену.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для

подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Модели организационных изменений в деятельности организаций.
2. Планирование организационных изменений.
3. Виды сопротивления изменениям и методы их преодоления.
4. Технологии организационных изменений.
5. Реструктуризация организационной структуры управления.
6. Всеобщее управление качеством (TQM) как метод организационных изменений.
7. Модели организационного развития.
8. Порядок разработки проекта реинжиниринга бизнес-процессов.
9. Сравнение функциональной структуры управления и процессного управления.
10. Влияние организационной культуры на формирование организационной структуры.
11. Использование современных информационных технологий в управлении организацией.
12. Обучающаяся организация как метод изменения организационной культуры.
13. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.
14. Модели организационного развития.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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.Адизес, И. Управляя изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / Ицхак Калдерон Адизес ; перевод с англ. В. Кузина. – 3-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016.

2.Коротков Э.М. Управление изменениями: учебник и практикум / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, Т.Ю. Кротенко. - М. : Юрайт, 2016. - 278 с. - (Бакалавр. Академический курс)

3.Спивак, В.А. Управление изменениями: учебник / В.А. Спивак. - М. : Юрайт, 2015. - 357 с. - (Бакалавр. Академический курс):

4.Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 523 с.

5. Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 102 с.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1.Баранчеев В.П. Управление инновациями: учебник для бакалавров. М.: Юрайт, 2013

2.Дармилова Ж.Д. Инновационный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров. М.: Дашков и К, 2014 - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24784.

3.Зинов, О. Н. Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учебное пособие / О. Н. Зинов, Т. Я. Лебедева, С. А. Цыганов.- М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2014. – 248 с.

4.Панов, М.М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI: учебное пособие / М.М. Панов. - М.: ИНФРА, 2014. – 255 с.

5.Кузнецов, *И. Н.* Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / И. Н. Кузнецов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 397 с.

6.3. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

6.5. Иные источники

Электронное учебное пособие «Управление организационными изменениями» / режим доступа: http://www.dist-cons.ru/modules/ManageChange/index.html».

Подборка статей по теме «Управление изменениями» на сайте «Корпоративный менеджмент» / режим доступа: http://www.cfin.ru/management/strategy/change/

Основные публикации по теме «Управление изменениями» на портале «Smart-education» / режим доступа: http://www.smart-edu.com/tema-upravlenie-izmeneniyami/

Подборка статей по теме «Управление изменениями» Центра дистанционного образования "Элитариум" / режим доступа: http://www.elitarium.ru/management/upravlenie_izmenenijami

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.21 Тайм-менеджмент
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Анохина А.А.
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Пророкова Е.А.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экон. наук , доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание, должность* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы…..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 3
3. Содержание и структура дисциплины ….……..... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю … 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине …… 17
   6.1. Основная литература……. 17
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 17
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….….. 17
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 18
   6.5. Иные источники…….....……. 18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 18

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

1.1. Дисциплина Б1.В.22 «Тайм-менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	**УК-6.3**	Способность осознанно выстраивать свою образовательную траекторию и расставлять приоритеты при планировании профессиональной деятельности.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
D деятельность по развитию персонала/ D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;	УК ОС-6.3	на уровне знаний: принципы целеполагания, современных методов самоорганизации и саморазвития, тайм менеджмент: виды и основные принципы; основные приемы планирования;
		на уровне умений: использовать открытые обучающие программы; использовать знания психологии труда для совершенствования личностного и профессионального развития, а также проводить самоанализ; преодолевать сопротивление внешней среды.
		на уровне навыков: использования инструментов планирования времени; постановки целей и задач в сфере профессионального самоопределения; эффективного обучения в процессе освоения первичных профессиональных умений и навыков; саморазвития, применения методов психологии труда, способствующих личностному и профессиональному развитию.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 4 з.е. (144 часов в академических часах/108 часов в астрономических).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 30, в астрономических – 22,5; на самостоятельную работу в академических часах 105 часов, 79,59 часа в астрономических.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 16, в астрономических - 12; на самостоятельную работу в академических часах 124 часов, 93,0 часа в астрономических.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.22 «Тайм-менеджмент»** изучается **на очно-заочной форме обучения** в 5 сем., **на заочной форме обучения** - на 3 курсе (5 семестр).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний дисциплин ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	Введение в тайм-менеджмент.	17	2		2		13	О,Д
2	Целеполагание. Виды планирования.	17	2		2		13	О,З
3	Инструменты и методы планирования и распределения времени	21	4		4		13	О,З
4	Поглотители времени. Ресурсы времени	17	2		2		13	О, З
5	Процессный подход к деятельности. Методики Кайдзен.	17	2		2		13	О,Д
6	Корпоративный тайм-менеджмент	17	2		2		13	О,Т
	Консультация	**2**	-		-	2	-	
	Промежуточная аттестация	**36**				**9**	-	**зачет**
	Всего в академических часах	**144**	**14**		**14**	**11**	**105**	
	Всего в астрономических часах	**108**	**10,5**		**10,5**	**8,25**	**58,5**	
Заочная форма обучения								
1	Введение в тайм-менеджмент.	43	2		2		19	О,Д
2	Целеполагание. Виды планирования.						20	О,З
3	Инструменты и методы планирования и распределения времени	46	2		2		20	О,З
4	Поглотители времени. Ресурсы времени				2		20	О, З
5	Процессный подход к деятельности. Методики Кайдзен.	44	2		2		20	О,Д
6	Корпоративный тайм-менеджмент						20	О,Т
	Консультация	**2**	-		-	2	-	
	Промежуточная аттестация	**9**	-		-	4	-	**зачет**
	Всего в академических часах	**144**	**6**		**8**	**11**	**124**	
	Всего в астрономических часах	**108**	**4,5**		**6**	**8,25**	**89,25**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад/ реферат/презентация (Д), практико-ориентированные задания в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение в тайм-менеджмент.

Предпосылки возникновения тайм-менеджмента, основные этапы его зарождения и развития. Эволюция теории об эффективной организации времени. Тейлоризм. Период "классического" тайм-менеджмента. «Советский ТМ». Современный тайм- менеджмент (конец XX - начало XXI вв). Концепция Ст. Кови о достижении личностной зрелости

Сущность и функции тайм-менеджмента. Основные направления тайм-менеджмента. Тайм- менеджмент как составляющая самоменеджмента. Временная компетентность менеджера.

Тема 2. Целеполагание. Виды планирования.

Методы и технологии тайм- менеджмента как элементы системы управления организацией. Целеполагание как определение ключевого направления развития, планирования и разработки плана достижения поставленных целей. Основные принципы и критерии постановки целей (SMART). Сущность планирования рабочего времени. Золотые" пропорции планирования времени. Деятельность менеджера по организации управления временем.

Тема 3. Инструменты и методы планирования и распределения времени

Принципы эффективного использования рабочего времени, методы его учета и измерения. Оценка процесса расходования и потери времени в зарубежных и отечественных организациях. Анализ планирования рабочего времени руководителя, способы его оптимизации. Причины дефицита времени и его инвентаризация. Классические техники деловой активности: Основы и принципы делегирования. Правила делегирования.

Тема 4. Поглотители времени. Ресурсы времени.

Хронофаги: понятие и их виды. Оценка использования времени, выявление базовых и второстепенных дел. Способы выявления хронофагов. Оптимизация стандартных процессов деятельности и временных затрат. Заповеди распределения времени руководителем. Анализ и работа с «поглотителями» времени

Хронометраж как система учета и контроля расходов времени. Определение понятия, суть, задачи. Анализ личной эффективности. Классификация расходов времени

Самоконтроль процесса деятельности и результатов. Контроль процессов и результатов. Контроль дня (самоконтроль).

Принятие решений о приоритетах. Значение, особенности и виды принимаемых решений. Методы принятия решений. Принцип Парето как основа принятия собственных решений.

Мотивация в тайм-менеджменте как условие достижения цели. Соответствие внутренней мотивации поставленным целям. Маленькие хитрости» самомотивации. Преобразование «цели» в «путь» достижения промежуточных целей. Своевременность как критерий личной организации времени. Временные ресурсы взаимодействия и межличностного общения.Временные стратегии. Основные подходы к управлению временем.

Тема 5. Процессный подход к деятельности. Методики Кайдзен.

Порядок – одно из основных положений методики Кайдзен. Цепочка процедур, составляющих процесс. Стабилизация процесса. Устранение потерь времени по системе Кайдзен. Совершенствование процессов деятельности.

Тема 6. Корпоративный тайм-менеджмент.

Делегирование полномочий. Основы делегирования. Основные цели и ситуации

делегирования. Преимущества и недостатки делегирования полномочий.

Корпоративные стандарты тайм-менеджмента. Регламенты и командные договоренности. Алгоритм ежедневного планирования. Правила ведения ежедневника.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.22 «Тайм-менеджмент» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

-при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, доклад/ реферат/презентация, выполнение практико-ориентированных заданий в рамках темы, тестирование;

-при проверке результатов самостоятельной работы: выполнение практико-ориентированных заданий, доклады/сообщения, тестирование;

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Перечислите функции ТМ.
2. Охарактеризуйте особенности развития отечественного ТМ
3. Что называем ТМ? В чем противоречие термина ТМ?
4. Чем отличается «управление временем» от «руководства временем»?
5. При соблюдении каких правил и условий ТМ будет эффективен?

Темы докладов/ рефератов/презентаций

1.Современный тайм- менеджмент (конец XX - начало XXI вв).
2.Концепция Ст. Кови о достижении личностной зрелости
3. Основные направления тайм- менеджмента.
4.Тайм- менеджмент как составляющая самоменеджмента.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Чем отличается мечта от цели?
2. Перечислите критерии цели? Какие бывают цели?
3. Как вы понимаете слова «целеустремленный человек»? Почему древние философы говорили, что человек, живущий без цели, проживает жизнь впустую?
4. Какие стадии предусматривает планирование работы, почему важно их соблюдать?
5. Какие правила планирования рекомендуют соблюдать специалисты по ТМ?

Практические задания

Для осознанного построения своей образовательной траектории и определения приоритетов при планировании профессиональной деятельности :

1. Приведите конкретный пример целеполагания применительно к себе. Для чего

оно Вам нужно?

2. С помощью каких инструментов тайм-менеджмента можно планировать свой день? Приведите примеры использования различных инструментов планирования.

3. В чем суть подхода к определению целей «Управление собой как компанией»?

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Каково экономическое значение ТМ в профессиональной деятельности?
2. Какие инструменты целесообразнее использовать для личного ТМ?
3. Назовите методы определения приоритетов
4. Как вы понимаете принцип Парето 80х20?
5. Почему в процессе деятельности в определенный период времени целесообразнее фокусироваться на одной задаче?

Практические задания

Для осознанного построения своей образовательной траектории и определения приоритетов при планировании профессиональной деятельности используйте деловую игру «Личный план». Исходные материалы для анализа выдает преподаватель или они размещены в ИОС.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Что называют «хронофагами» и в чем их опасность?
2. Каких видов бывают хронофаги?
3. Чем отличаются контролируемые от неконтролируемых поглотителей времени?
4. Каких поглотителей относим к разряду прогнозируемых?
5. Нужно ли контролировать то, что делегировано другим?
6. Какой способ подходит лучше всего для выявления «воров» времени?

Практическое задание

Для осознанного построения своей образовательной траектории и определения приоритетов при планировании профессиональной деятельности составьте план на день.

Один день из жизни менеджера среднего звена.

В 9.00 он пришел на работу:

Уже прибегала Катерина – на подпись накопилось огромное количество документов, которые необходимо отправить клиентам сегодня.

Основной поставщик задерживает поставки – надо ехать лично и разбираться.

Проект А не стартует уже неделю: не даны необходимые указания, Васин и Иванов тормозят процесс, требуют совещания, чтобы выяснить все вопросы. Но это же не меньше часа займет, а то и больше.

Надо не забыть позвонить в головной офис: на носу ежемесячный отчет.

Через неделю выставка, на которой должна быть наша продукция, а никто еще не приходил с отчетом о готовности. Понятно, что это значит!

А так хотелось сегодня сходить в бассейн… Нет, вряд ли получиться.

И эти постоянные звонки, которые отвлекают!

Так, а на какое число назначена презентация? На сегодня. А к ней еще готовиться. И кстати, уточнить, куда ехать.

На столе где-то лежит неотправленная программа – надо бы ее перекинуть в отдел поддержки клиентов. Но сначала закончить правки. Только где она именно?

— Да? Да буду через полчаса…

Еще и начальство вызывает.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. В чем суть процессного подхода?
2. На какой аспект делается акцент в концепции Кайдзен?
3. Перечислите составляющие процесса по методике Кайдзен. Обозначьте их значение.
4. Почему в индивидуальной деятельности согласно методики Кайдзен целесообразнее ориентироваться на процесс, а не на результат.
5. Какие части процесса бывают (подпроцессы), и какую нагрузку они несут в деятельности?
6. С чего предлагается начинать деятельность по методике Кайдзен?
7. Какие действия необходимы для стабилизации процесса деятельности?

Темы докладов/ рефератов/презентаций

1. Применение Кайдзен (на примере опыта «Тойоты»).
2. Преимущества и недостатки делегирования полномочий с позиции Дж. Лайкера.
3. Алгоритм ежедневного планирования по Дж. Лайкеру.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Делегирование полномочий.
2.Основные цели и ситуации делегирования.
3.Корпоративные стандарты тайм-менеджмента.
4.Регламенты и командные договоренности.
5.Алгоритм ежедневного планирования.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний. Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Пример теста

1. Тайм менеджмент — это :
1)Технология эффективного управления своей деятельностью;
2)Технология поиска и устранения «потерь времени»;
3)Технология позволяющая успевать все запланированное.

2 .Зачем строится обзор проблемы:
1)Чтобы видеть всю ситуацию в целом;
2)Чтобы построить систему приоритетов для принятия решения;
3)Чтобы найти правильное решение.

3. Ваши действия в ситуации, когда вы не успеваете выполнять все запланированные дела:
1)Остаться сверхурочно;
2)Доделать все завтра;
3)Выполнить работу очень быстро, невзирая на качество;
4)Отказаться от выполнения неважных дел.

4. В соответствии с матрицей Эйзенхауэра на каких делах необходимо сосредотачиваться в первую очередь:
1)Важные срочные;

2)Важные не срочные;
3)Неважные срочные;
4)Неважные не срочные.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов/ рефератов/презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задания, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задания, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенного задания, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задания возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	**УК-6.3**	Способность осознанно выстраивать свою образовательную траекторию и расставлять приоритеты при планировании профессиональной деятельности.

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК-6.3 Способность осознанно выстраивать свою образовательную траекторию и расставлять приоритеты при планировании	Деятельностной – качество построения индивидуальной траектории: Определяет цель саморазвития и самообразования Самостоятельно	В полном объеме определяет цель саморазвития и самообразования, самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения,	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

профессиональной деятельности.	анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности учебной деятельности. Определяет тактику преодоления затруднений.	препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Тайм-менеджмент как составляющая самоменеджмента.
2. Две концепции контроля времени: управление и руководство временем.
3. Тайм-менеджмент, его значение в планировании работы.
4. Принципы, правила и критерии постановки целей(SMART-цели).
5. Определение приоритетов в планировании рабочего времени. Жесткий – гибкий алгоритм планирования.
6. Принципы и инструменты успешного тайм-менеджмента.
7. Оптимизация персональной деятельности менеджера. Система личного тайм-менеджмента.
8. Корпоративные стандарты тайм-менеджмента.

Практические (практико-ориентированные) задания

1. Приведите конкретный пример целеполагания применительно к себе. Для чего оно Вам нужно?

2. С помощью каких инструментов тайм-менеджмента можно планировать свой день? Приведите примеры использования различных инструментов планирования.

3. В чем суть подхода к определению целей «Управление собой как компанией»? Приведите примеры.

Шкала оценивания

Критерии оценивания	Индикатор оценивания	Оценка
В полном объеме определяет цель саморазвития и самообразования, самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений.	В полном объеме определяет цель саморазвития и самообразования, самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	отлично
	В целом определяет цель саморазвития и самообразования, самостоятельно анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	хорошо
	Не в полном объеме определяет цель саморазвития и самообразования, анализирует и классифицирует затруднения, препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, определяет тактику преодоления затруднений. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	удовлетворительно
	Не определяет цель саморазвития и самообразования, не анализирует и классифицирует затруднения,	Не удовлетворительно

	препятствующие росту эффективности профессиональной деятельности, не определяет тактику преодоления затруднений. Компетенция не сформирована.	

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

При проработки практико-ориентированных заданий следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет проставляется в ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового билета для зачета.

1. Две концепции контроля времени: управление и руководство временем.

2. С помощью каких инструментов тайм-менеджмента можно планировать свой день? Приведите примеры использования различных инструментов планирования.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем*:*

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного

решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Подготовка доклада/реферата/презентации

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых

пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–

докладов-презентаций; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;

- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Понятие времени в обывательской среде. Стандартные представления и обозначения.
2. Время с точки зрения психологии.
3. Субъективность и объективность времени.
4. Время как потенциал.
5. Время – стратегический ресурс организации.
6. Время – стратегический ресурс человека.
7. Тайм-менеджмент как система управления временем.
8. Факторы, убивающие время.
9. Самоконтроль процесса деятельности и результатов.
10. Контроль процессов и результатов.
11. Контроль дня (самоконтроль): основные правила и принципы.
12. Целеполагание и процесс достижения цели.
13. Специфика целей и их классификация.
14. Алгоритм и методы целеполагания.
15. Понятие проблемы, диагностика проблемы.
16. Стадии процесса принятия решения.
17. Работоспособность человека и биоритмы.
18. Корпоративные ТМ-стандарты: их обоснованность и возможность реализации.
19. Проблемы делегирования полномочий.Официальное и неофициальное делегирование полномочий.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию).
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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

6.1. Основная литература

1. Савина, Н. В. Основы тайм-менеджмента : учебное пособие для вузов / Н. В. Савина. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 101 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19580-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/556679.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Архангельский, Г. А. Корпоративный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: энциклопедия решений / Г. А. Архангельский. – Электрон. текстовые дан. – Москва: Альпина Паблишер, 2023. – 162с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22835

2. Герчикова, И.Н. Менеджмент [Электронный ресурс]: учебник/ Герчикова И.Н.— Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15396.

3. Как справиться с прокрастинацией и суетой: подкаст «Время остановиться» [Электронный ресурс] - Электрон.текстовые данные. - https://trends.rbc.ru/trends/social/5fe054269a7947684e8464b3.

2. Лайкер, Дж. Дао Тойота: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Дж. Лайкер. - 2006.

3. Трейси Брайан Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: Как заставить время работать на вас [Электронный ресурс]/ Трейси Брайан— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 302 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82536.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.
2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Управление персоналом».
2. Журнал «Управление развитием персонала»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система

9. www.businеslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.22 Корпоративная социальная ответственность
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

КСО_
Краткое наименование дисциплины

38.03.03. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых 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 28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 35
6.1. Основная литература 35
6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 35
6.3. Интернет-ресурсы 35
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 36

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

1.1. Дисциплина Б1.в.ОД.23 «Корпоративная социальная ответственность» обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс-5.4	способность анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; способность разрабатывать и внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников

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

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
F деятельность по организации корпоративной социальной политики; / F/01.6 разработка корпоративной социальной политики; / F/02.6 реализация корпоративной социальной F/03.6 администрирование процессов и	ПКс-55.4	**на уровне знаний:** - основные понятия, концепции и подходы к корпоративной социальной ответственности (далее - КСО), основные индикаторы результативности КСО; индексы и рейтинги КСО; системы оценки корпоративной социальной ответственности; - корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников основных индикаторов результативности КСО; индексов и рейтингов КСО; системы оценки корпоративной социальной ответственности

документооборота по вопросам корпоративной социальной политики.		**на уровне умения:** - анализировать современные представления о КСО, его роль в современном российском бизнесе и проводить интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности - оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики
		на уровне навыков: - разработки предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике - подготовки предложений по развитию корпоративной социальной политики и по организации социального партнерства, использования методологии оценки влияния КСО на репутацию компании

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общий объем дисциплины: 5 з.е. (180 часов в академических часах,/135 в астрономических).

По очно-заочной форме на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часа – 46, в астрономических – 34,5, в том числе 22 акад. ч (16,5 астр. ч.) лекции и 22 акад. ч (16,5 астр. ч.) семинарские занятия; на самостоятельную работу в академических часах –98, в астрономических – 73,5

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часа – 22, в астрономических – 16,5; в том числе 10 акад. ч (7,5 астр. ч.) лекции и 10 акад. ч (7,5 астр. ч.) семинарские занятия;

на самостоятельную работу в академических часах –149, в астрономических – 111,75 .

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.В.ОД.22. «Корпоративная социальная ответственность»** изучается на 3 курсе, 5 семестр очно-заочной формы обучения; на 3 курсе, 5 семестр заочной формы обучения.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин Общий менеджмент, Кадровая политика и кадровое планирование.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен и контрольная работа.

3.Содержание и структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	История и эволюция концепции социальной	18	4		4		10	О, Д, Т, З

	ответственности бизнеса перед обществом							
2	Социальная роль бизнеса в общественном развитии. Социальное партнерство государства, бизнеса и общества в решении социальных проблем.	16	2		2		12	О, Т, З
3	Основные понятия и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	14	2		2		10	ЛД, О, Т
4	Принципы корпоративной социальной ответственности	14	2		2		10	З, Д, Т
5	Интеграция корпоративной социальной ответственности в теорию стратегического управления	14	2		2		10	О, З
6	Модели корпоративной социальной ответственности	14	2		2		10	ЛД, О, Д, З
7	Способы реализации корпоративной социальной ответственности	14	2		**2**		10	ЛД, З, Т
8	Идентификация и анализ требований групп, заинтересованных в деятельности компании	12	2		2		8	Д, З
9	Социальная отчетность корпорации. Этический аудит	14	2		2		10	Д, Т, З
10	Становление и проблемы внедрения системы корпоративной социальной ответственности в условиях современной России	12	2		2		8	ЛД, Д, З, Т,Э, К
Консультация		**2**						**2**
Промежуточная аттестация		**36**				**36**		**Экзамен, контрольная работа**
Всего в академических часах		**216**	**22**	-	**22**	**36**	**98**	**2**
Заочная форма обучения								
1	История и эволюция концепции социальной ответственности бизнеса перед обществом	18	2		2		14	О, Д, Т, З
2	Социальная роль бизнеса в общественном развитии. Социальное партнерство государства, бизнеса и общества в решении социальных проблем.	16	-		2		14	О, Т, З

3	Основные понятия и содержание концепции корпоративной социальной ответственности	18	2		2		14	ЛД, О, Т
4	Принципы корпоративной социальной ответственности	15	-		-		15	З, Д, Т
5	Интеграция корпоративной социальной ответственности в теорию стратегического управления	16	-		2		14	О, З
6	Модели корпоративной социальной ответственности	18	2		2		14	ЛД, О, Д, З
7	Способы реализации корпоративной социальной ответственности	16	2		-		14	ЛД, З, Т
8	Идентификация и анализ требований групп, заинтересованных в деятельности компании	16	-		-		16	Д, З
9	Социальная отчетность корпорации. Этический аудит	18	-		-		18	Д, Т, З
10	Становление и проблемы внедрения системы корпоративной социальной ответственности в условиях современной России	18	2		-		16	ЛД, Д, З, Т,Э, К
Консультация		**2**						**2**
Промежуточная аттестация		**9**				**9**		**Экзамен, контрольная работа**
Всего в академических часах		**180**	**10**	-	**10**	**9**	**149**	**2**

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), тестирование (Т), доклад / сообщение (Д), индивидуальное задание в рамках темы (ИЗ), практические (практтикл-ориентированные)задания (З), эссе (Э), коллоквиумы (К).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. История и эволюция концепции социальной ответственности бизнеса перед обществом

Предпосылки изучения этических проблем поведения промышленных компаний. Теория просвещенного эгоизма. Доктрина капиталистической благотворительности. Зарождение идеи корпоративной социальной ответственности. «Социальная ответственность бизнесмена» (1953) Хоуарда Р.Боуэна. Основные причины, способствующие дальнейшему развитию теории КСО. Три интерпретации концепции социально-ответственного бизнеса: теория «корпоративного эгоизма», теория «корпоративного альтруизма», теория «разумного эгоизма». Этапы эволюции концепции КСО в XX веке. Повышение значимости КСО в зарубежной и отечественной теории и практике менеджмента. Превращение КСО в элемент стратегического управления бизнесом. Тенденции развития корпоративной социальной ответственности.

Тема 2. Социальная роль бизнеса в общественном развитии. Социальное партнерство государства, бизнеса и общества в решении социальных проблем.

Поляризация основных точек зрения на роль бизнеса в обществе. Основное противоречие между социальной ответственностью и интересами бизнеса. Содержание доктрины социальной ответственности корпорации Милтона Фридмана. Позиция сторонников неоклассического экономического либерализма Т. Дональдсона и Н. Боуи о роли бизнеса в условиях конкурентной рыночной экономики. Роль бизнеса в общественном развитии в концепции корпоративной социальной ответственности. Изменения социальной среды и ожиданий общественности и потребителей. Причины заинтересованности компаний в корпоративной социальной ответственности. Преимущества практики КСО.

Повышение роли бизнеса в решении социальных проблем. Американская модель корпоративной социальной ответственности в либеральном социальном государстве. Европейско-континентальная модель корпоративной социальной ответственности в консервативном социальном государстве. Британская модель корпоративной социальной ответственности.

Особенности корпоративной социальной ответственности в социал-демократическом социальном государстве (Скандинавские страны).

Социальное партнерство как взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества. Профсоюзное движение в Европе и Америке как субъект социального партнерства. Формирование института социального страхования в Европе и Америке. Решение трудовых конфликтов. Объединения работодателей и их функции в рамках социального партнерства.

Тема 3. Основные понятия и содержание концепции корпоративной социальной ответственности

Понятие корпоративной социальной ответственности – КСО (CorporateSocial Responsibility – CSR). Многообразие подходов к трактовке понятия КСО. Различия между юридической и социальной ответственностью. Корпоративная социальная ответственность (КСО) бизнеса применительно к России. Социальные инвестиции бизнеса. Основные понятия концепции КСО. Внутренняя и внешняя социальная активность. Основополагающие международные принципы Глобального Договора между ООН и мировым бизнесом в области прав человека, труда, экологии и антикоррупционной деятельности.

Тема 4. Интеграция корпоративной социальной ответственности в теорию стратегического управления

Отражение проблематики корпоративной социальной ответственности в основных концепциях стратегического управления. Интерпретация проблематики КСО с позиций теории стратегического управления и интеграция принципов корпоративной социальной ответственности в корпоративную стратегию. Представители школы планирования о корпоративной социальной ответственности. Освещение вопросов корпоративной социальной ответственности в концепции позиционирования. Анализ корпоративной социальной ответственности М. Портера и М. Креймера. Корпоративная социальная ответственность с позиций ресурсной концепции. Концепция динамических способностей и корпоративная социальная ответственность. Концепция стратегического менеджмента заинтересованных сторон Дж. Поста, Л. Престона и С. Сакса. Модель интеграции принципов корпоративной социальной ответственности в корпоративную стратегию Д. Гресона и А. Ходжеса.

Тема 5. Принципы корпоративной социальной ответственности

Отражение принципов КСО в социальной политике, корпоративной миссии, стратегии компании, корпоративной философии. Понятие принципов корпоративной социальной ответственности. Изменение общественных ожиданий, адресованных бизнесу. Международный стандарт «Руководство по социальной ответственности» ISO: 26000 о принципах социальной ответственности. Четыре группы принципов КСО.

Тема 6. Модели корпоративной социальной ответственности

Открытые и скрытые модели КСО. Формирование американской, европейской континентальной, британской, японской и российской моделей КСО. Основные характеристики американской модели КСО. Отличительные особенности европейской континентальной модели КСО. Британская модель корпоративной социальной ответственности как сочетание элементов американской и континентальной моделей. Изменение характера корпоративной социальной ответственности в Великобритании в 80-х-90-х гг XX в. Японская модель КСО: основные характеристики. Особенности формирования китайской модели КСО. Российская модель КСО.

Тема 7. Идентификация и анализ требований групп, заинтересованных в деятельности компании

Влияние общественной среды на достижение организацией ее целей. Понятия: «стейкхолдеры», «заинтересованные группы». Теория заинтересованных групп. Анализ заинтересованных групп с помощью матрицы власти / динамизма Дж. Джонсона и К. Скоулза. Практическое применение теории заинтересованных групп в модели идентификации значимости заинтересованных сторон Митчелла, сетевой модели и балансовой модели ресурсных отношений. Управление взаимодействием с заинтересованными группами (Stakeholder Management).

Тема 8. Способы реализации корпоративной социальной ответственности

Многообразие форм проявления КСО. Продвижение корпоративной благотворительности. Корпоративная благотворительность как важная составляющая социально-ответственного бизнеса. Определение корпоративной благотворительности (corporate contributions). Цели и мотивы корпоративной благотворительности. Основные направления и основания благотворительной помощи бизнеса. Формы благотворительности: наличные денежные пожертвования, помощь в натуральной форме, корпоративное волонтерство.

Благотворительные фонды: частные, корпоративные и фонды местных сообществ (общественные благотворительные фонды). Опыт благотворительной помощи бизнеса в США и России. Спонсорство. Фандрайзинг как новая форма благотворительной помощи компаний. Формы проявления корпоративной социальной ответственности по отношению к персоналу, партнерам к местному сообществу, государству, к обществу в целом. Преимущества и недостатки проявления различных форм благотворительности и спонсорства.

Тема 9. Социальная отчетность корпорации. Этический аудит

Выбор способа информирования общества о социальной активности компании. Система ежегодной социальной отчетности. Основные проблемы среднего и мелкого бизнеса, связанные с внедрением нефинансовой отчетности. Организация процесса социальной отчетности. Внедрение стандартов международной отчетности (Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative – GRI) и AA1000), основанных на принципе «трех корзин» или «триединого итога» (Triple Bottom Line): экономика компаний, экология производства и социальная политика. Формы нефинансовых отчетов. Аудит корпоративной ответственности. Цели и механизм социального аудита.

Тема 10. Становление и проблемы внедрения системы корпоративной социальной ответственности в условиях современной России

Основные этапы и переломные моменты в истории развития социальной ответственности российских компаний. Особенности развития концепции КСО в России: исторические и географические; особенности, связанные с менталитетом населения и традициями корпоративного управления; особенности, связанные с социальной и политической ситуацией в стране. Рейтинговая система оценки социальной корпоративной ответственности российских компаний. Проблемы взаимоотношений бизнеса с властью и продвижения КСО в России. Типология социальных программ российского бизнеса. Формы благотворительности и приоритеты в социальном инвестировании в современной России. Проблемы, условия и перспективы трехстороннего диалога – бизнеса, власти и гражданского общества. Внедрение на российских предприятиях корпоративной социальной ответственности по международным стандартам.

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.ОД.22 «Корпоративная социальная ответственность» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, практическое задание, доклады/сообщения.
- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы, тестирование, коллоквиум, эссе.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Предпосылки изучения этических проблем поведения промышленных компаний. Теория просвещенного эгоизма.
2. Доктрина капиталистической благотворительности. Зарождение идеи корпоративной социальной ответственности.
3. Основные интерпретации концепции социально-ответственного бизнеса в XX1 веке.

Темы докладов и сообщений

1. Повышение роли бизнеса в решении социальных проблем.
2. Основное противоречие между социальной ответственностью и интересами бизнеса.

Практико-ориентированные задания

Задание 1

Известно, что не существует единого общемирового определения Корпоративной социальной ответственности. Изучите различные определения корпоративной социальной ответственности (по материалам пособия и дополнительных источников), сведите полученную информацию в таблицу.

В качестве вывода, после таблицы, приведите то определение, которые Вы лично считаете наиболее ёмким.

Задание 2.

Кейс-анализ становления российской модели КСО по форме

Субъект КСО	Роли субъекта КСО	Содержание ответственности	Характер ответственности	
			реагирующий	стратегический

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. «Протестантскую этику» происхождения «капиталистического духа», ценностные ориентации и мотивацию предпринимательской деятельности, являющиеся основой культуры предпринимательства и этики бизнеса, выделил:

а) Г. Форд; в) В. Зомбарт; д) К. Маркс;

б) **М. Вебер**; г) Э. Карнеги; е) Г. Маркузе.

2. Основы концепции капиталистической благотворительности изложены в работах:

а) «Протестантская этика и дух капитализма»; в) «Капитал»;

б) «**Евангелие процветания**»; г) «Оправдание добра».

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Тенденции развития корпоративной социальной ответственности. КСО как элемент стратегического управления бизнесом.

2 Позиция сторонников неоклассического экономического либерализма Т. Дональдсона и Н. Боуи о роли бизнеса в условиях конкурентной рыночной экономики.

3. Роль бизнеса в общественном развитии в концепции корпоративной социальной ответственности. Причины заинтересованности компаний в корпоративной социальной ответственности.

4. Содержание доктрины социальной ответственности корпорации Милтона Фридмана.

5. Специфика роли бизнеса в решении социальных проблем.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Существует три варианта поведения компании в едином поле социальной ответственности: реактивный, проактивный, интерактивный. На конкретных примерах покажите существенную разницу между этими вариантами.

Задание 2.

Сформулируйте пять причин, по которым бизнесу необходимо проявлять социальную ответственность.

Тестовые задания

1. Решение вопросов разоружения и атомной энергетики, борьбы с голодом в странах третьего мира, защиты флоры и фауны и торгово-экономических отношений с ЮАР было в центре внимания общественности:

а) в 50-х гг XX века;

б) в начале XXI века;

в) **в 70-х и 80-х гг. XX века;**

г) в 2010 году;

д) в первые годы после второй мировой войны.

2. Сторонниками концепции «корпоративного эгоизма» являлись:

а) Э. Карнеги; б**) М. Фридман;** в) Р.Вуд; г) Б. Гейтс.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Чем, по вашему мнению, можно объяснить многообразие подходов к трактовке понятия КСО?

2. В чем состоит принципиальное различие между юридической и социальной ответственностью.

3. Можете ли вы привести пример социальных инвестиций бизнеса?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Особенности и предпосылки формирования российской модели корпоративной социальной ответственности.

1.Основные направления внутренней и внешней социальной политики современных российских предприятий.

3. Факторы реализации социальных программ современными коммерческими организациями.

4. Неформальная экономика и корпоративная социальная ответственность.

Основные законы и нормативно-правовые акты, регулирующие социальную ответственность бизнеса в нашей стране.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет, обоснуйте Ваш 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 тем корпоративной социальной ответственности»

(Андерс Далвиг, Президент IKEA).

Тестовые задания

1. Реализация политики КСО доступна:

а) только крупным компаниям;

б) только компаниям среднего и малого бизнеса;

в) **всем компаниям независимо от размера бизнеса;**

г) только промышленным компаниям.

2. В настоящее время в развивающихся странах общество, в первую очередь, ожидает от бизнеса:

а) производства экологических продуктов;

б) защиты окружающей среды;

в) **проявления гражданской позиции и инициатив в решении социальных проблем населения;**

г) проявления филантропических интересов.

3. «Борьба с бедностью – функция не частного бизнеса. Это дело государства. Наше дело зарабатывать деньги для акционеров и клиентов в рамках закона. Других обязанностей у нас нет. Мы платим налоги и больше ничего никому не должны, кроме Бога и совести» (М. Фридман). Это цитата характеризует

а) теорию «корпоративного альтруизма»

б) **теорию «корпоративного эгоизма»**

в) теорию «разумного эгоизма»

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Темы докладов и сообщений

1. Социальное партнерство как взаимодействие государства, бизнеса и гражданского общества.
2. Интерпретация проблематики КСО с позиций теории стратегического управления и интеграция принципов корпоративной социальной ответственности в корпоративную стратегию.
3. Освещение вопросов корпоративной социальной ответственности в концепции позиционирования. Анализ корпоративной социальной ответственности М. Портера и М. Креймера.
4. Корпоративная социальная ответственность с позиций ресурсной концепции
5. Концепция динамических способностей и корпоративная социальная ответственность.
6. Концепция стратегического менеджмента заинтересованных сторон Дж. Поста, Л. Престона и С. Сакса.
7. Модель интеграции принципов корпоративной социальной ответственности в корпоративную стратегию Д. Гресона и А. Ходжеса.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Прокомментируйте письменно подход к созданию положительного имиджа, использованный организацией (для одного из нижеследующих примеров). Какого рода преимущества получила компания (например, в продвижении товара на рынок, в увеличении продажи товаров и т.д.)?

1. Nike

Американские подростки стали совершать преступления, чтобы достать денег на кроссовки Nike. Хотя сама компания не была в этом виновата, Nike приняла эту беду близко к сердцу и инициировала партнерство с Boys Clubs of America (BCA). В ходе их совместной кампании Nike жертвовала BCA по 1 тыс. долл. за каждое очко, добытое Майклом Джорданом в игре всех звезд NBA. Деньги пошли на финансирование антикриминальных молодежных программ в городах Америки.

2. Gillette

В поисках новых путей продвижения линии дезодорантов Natural Plus компания GiNette вступила в партнерство с Международным фондом дикой природы (WWF). Компания выделила WWF 100 тыс. фунтов. GiNette предложила своим покупателям помочь делу защиты животных. К каждой упаковке Natural Plus предлагалась майка WWF, приобретая которую, покупатель добавлял WWF 1 фунт. Gillette укрепила свою

репутацию заботящейся об экологии компании, к тому же добилась невиданного роста продаж нового продукта.

3. Procter&Gamble.

В 1991 г. Procter&Gamble задумала при влечь внимание к вопросам охраны окружающей среды, а заодно и к своей продукции. С этой целью P & G подружилась с национальной некоммерческой организацией «Сохраним Америку прекрасной» (Keep America Beautiful, KAB). Для начала была анонсирована программа, в рамках которой часть денег от продажи отдельных брендов P&G поступала KAB. Чтобы активизировать кампанию, Procter&Gamble с помощью своих региональных менеджеров провела экологический шопинг для своих покупателей. Двум командам покупателей предлагалось в течение 3 минут найти в магазине экологически чистые товары (имелась в виду не только чистота самого продукта, но и отсутствие негативного влияния на природу при его производстве). Частью развлечения стала еще одна игра - тем же командам нужно было наполнить свои тележки товарами, упаковка которых была сделана из переработанных материалов. Озабоченным экологическими проблемами американцам игра понравилась. Procter&Gamble увеличила продаж и укрепила имидж корпоративного гражданина.

Задание 2.

Объясните письменно, почему приведенный ниже в кавычках текст является препятствием для развития проекта «Святой источник».

Компания "Святой Источник» с момента своего возникновения пытается подключить своих клиентов к делу помощи Русской православной церкви. На бутылках с водой «Святой источник» помещена надпись: "Часть полученных от продажи денег пойдет на строительство храмов. На пожертвования компании восстанавливаются храмы, содержатся служащие ряда епархий, приюты для детей-сирот и богадельни для престарелых».

Тестовые задания

1.Что является внешним стимулом для бизнеса компании, занимающейся меценатством?
1) гражданский долг;
2) высокий уровень самосознания;
3) известность;
4) **реклама, способствующая формированию имиджа;**
5) снижение налоговых ставок.

2. Как называется форма финансовой помощи, выделяемой компанией на реализацию долгосрочных и совместных партнерских социальных программ, направленных на повышение уровня жизни различных слоев общества?
1) корпоративный фонд;
2) **социальные инвестиции;**
3) спонсорство;
4) денежные гранты;
5) социально значимый маркетинг.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Основные понятия концепции КСО. Различия между юридической и социальной ответственностью.

2. Социальные инвестиции бизнеса. Внутренняя и внешняя социальная активность.

2. Основополагающие международные принципы Глобального Договора между ООН и мировым бизнесом в области прав человека, труда, экологии и антикоррупционной деятельности.

3. Понятие принципов корпоративной социальной ответственности.

4. Международный стандарт «Руководство по социальной ответственности» ISO

5. Четыре группы принципов КСО и их отражение в социальной политике, корпоративной миссии, стратегии компании, корпоративной философии.

6. Открытые и скрытые модели КСО и их характеристика.

7.Особенности формирования российской модели КСО.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Составить краткий терминологический словарь (глоссарий), включающий основные понятия, описывающие корпоративную социальную ответственность, в том числе из нормативных правовых актов.

Задание 2.

Чем социальная ответственность отличается от юридической? Ответ проиллюстрируйте примерами.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Какой смысл заключается в понятиях «открытая и скрытая модель КСО»?

2. Какие модели КСО могут быть использованы в российской практике?

Вопросы для опроса на практическом занятии

1. Американская модель корпоративной социальной ответственности в либеральном социальном государстве.

2. Европейско-континентальная модель корпоративной социальной ответственности в консервативном социальном государстве.

3. Британская модель корпоративной социальной ответственности.

4. Особенности корпоративной социальной ответственности в социал-демократическом социальном государстве (Скандинавские страны).

5. Профсоюзное движение в Европе и Америке как субъект социального партнерства. Формирование института социального страхования в Европе и Америке.

Темы докладов и сообщений

1. Американская модель корпоративной социальной ответственности в либеральном социальном государстве.

2. Европейско-континентальная модель корпоративной социальной ответственности в консервативном социальном государстве.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Какая компания из перечисленных ниже демонстрирует тип корпоративной культуры, который в США назвали бы «феодальная культура корпорации»?

Ответ аргументируйте письменно.

a. Компания А: работники принимают активное участие в инвестиционной деятельности компании, они хорошо информированы о финансовых делах и принимают участие в управлении; при этом юридическая защита прав работников-акционеров игнорируется, уровень их ответственности перед компанией очень высок.

b. Компания К: руководство ждёт от своих работников полной отдачи, экономической активности и готовности идти на риск ради быстрого роста и повышения конкурентоспособности компании; при этом не уделяется должного внимания доходу работника как акционера;

c. Компания В: работники не принимают участия в инвестиционной деятельности компании, руководство самостоятельно определяет возможную долю собственности работника-акционера в капитале и строго контролирует его активность; достаточно весома разница в социальных статусах между администрацией и персоналом;

d. Компания Г: работники образуют крупную коллективную силу (по типу профсоюза) и имеют своих представителей в Совете директоров, тем самым принимая непосредственное участие в решении важнейших дел компании;

e. Компания Д: заработная плата работников напрямую зависит от экономических результатов деятельности компании и может быть выдана в виде акций,

достаточно высок риск её существенных колебаний; при этом инвесторская активность работника-акционера ограничена.

Задание 2.

Корпоративная социальная ответственность не является абсолютно новой для российского бизнеса, поскольку градообразующие предприятия еще в советское время создавали и поддерживали социальную сферу и соответствующую инфраструктуру. Каким образом?

1). работники получали практически одинаковую заработную плату, так как командными методами государство регулировало величины всех заработных плат;

2). работники имели возможность покупать товары народного потребления по приемлемым для них ценам в специализированных магазинах, так как командными методами государство регулировало цены на все продукты;

3). работники получали путевки в дома отдыха, пользовались поликлиниками при предприятиях, имели продолжительные оплачиваемые отпуска;

4). предприятия оплачивали своим работникам курсы, семинары и тренинги, зарубежные симпозиумы, на которых они повышали свой уровень квалификации;

5). предприятия вкладывали существенные средства в специальные проекты, обеспечивающие экологическую безопасность регионов.

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1. Знакомы ли вам понятия «стейкхолдеры», «заинтересованные группы»?
2. Можно ли в российской действительности практически применить теории заинтересованных групп?

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

«Корпоративный социальный кодекс».

Социальный кодекс ОАО «ЛУКойл» - объемный и детальный документ, который состоит из следующих разделов:

Часть 1. Корпоративные социальные гарантии работникам и неработающим пенсионерам

- Социально ответственное регулирование вопросов труда, занятости и производственных отношений
- Качество условий труда и жизни работников и членов их семей
- Корпоративное социальное обеспечение и страхование
- Социальная поддержка инвалидов и неработающих пенсионеров

Часть 2. Социально ответственное участие компании в жизни общества

- Развитие монопроизводственных населенных пунктов (моногородов)
- Природоохранная деятельность
- Развитие науки, образования, технологии и инноваций
- Сохранение национально-культурной самобытности
- Поддержка культуры и спорта
- Благотворительная деятельность

Часть 3. Экономическая основа социальных инициатив

- Осуществление непрерывного контроля над социальными расходами
- Оптимизация содержания социальной инфраструктуры
- Повышение эффективности производства социальных услуг
- Реализация принципов совместного финансирования
- Умножение не материальных активов

Вопросы

1. Перечислите «плюсы» и «минусы» представленного социального кодекса. Интересы каких групп стейкхолдеров представлены слабо или не представлены вообще?

2. Какова современная роль государства в формировании корпоративных социальных кодексов российских компаний?

Тестовые задания

1. Какую цель преследует коммерческая организация, осуществляющая социальные инвестиции?

1) повышение национального дохода;

2) повышение уровня (качества) жизни;

3) получение прибыли;

4) повышение уровня и качества жизни посредством удовлетворения материальных, духовных и социальных потребностей;

5) **все ответы верны.**

2. Субъектами социальных инвестиций являются:

1) органы государственной власти;

2) государственные и муниципальные предприятия;

3) российские и иностранные частные коммерческие и некоммерческие организации;

4) физические лица;

5) **все ответы верны.**

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Темы докладов и сообщений

1. Многообразие форм проявления КСО и средства их продвижения.

2. Определение корпоративной благотворительности, её цели, мотивы и основные направления. Формы благотворительности

3. Благотворительные фонды. Спонсорство.

4. Преимущества и недостатки проявления различных форм благотворительности и спонсорства.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Чем определяются региональные социальные стратегии? Может ли выбор стратегии определятся размером компании, уровнем «укорененности» в регионе, социально-экономическим состоянием, существующими отношениями с властью и др? Поясните свой ответ примерами.

Задание 2.

Как вы понимаете суждение: «Социальная активность современного бизнеса становится узко-фокусной, деловой, экономной, клиентской, партнерской, инициативной, комплексной»? Обоснуйте ответ по каждому направлению социальной активности.

В книге «Corporate Community Relation» Эдмунд Брук рассматривает три основные стратегии компании в местном сообществе:

• Построить отношения доверия

• Отталкиваться от потребностей местного сообщества и пытаться на них реагировать

• Разработать программы, которые отвечают потребностям компании и местного сообщества.

Приведите примеры построения социальной политики в соответствии с перечисленными стратегиями.

Типовые оценочные материалы по теме 9.

Темы докладов и сообщений

1. Выбор способа информирования общества о социальной активности компании.

2. Система ежегодной социальной отчетности.

3. Основные проблемы среднего и мелкого бизнеса, связанные с внедрением нефинансовой отчетности.

4. Организация процесса социальной отчетности. Формы нефинансовых отчетов.

5. Аудит корпоративной ответственности. Цели и механизм социального аудита

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

Приведите примеры опыта использования корпоративной социальной ответственности для решения насущных проблем бизнеса зарубежными и отечественными компаниями.

Задание 2.

Приведите примеры взаимодействия государства и бизнеса в обеспечении социально ответственного поведения и решения насущных проблем бизнеса в нашей стране и за рубежом.

Тестовые задания

1. Комплексный подход к корпоративной социальной ответственности крупного и среднего бизнеса осуществляется в соответствии с международными стандартами по трем группам показателей: экономика, экологическая политика и социальная политика. Что в данном контексте включает в себя социальная политика?

А. **мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения;**

Б. мероприятия компаний, направленные на снижение негативного воздействия производства на окружающую среду, а также благотворительные цели экологического характера местного и общенационального масштаба;

В. капитальные вложения и мероприятия внедрения современных технологий, улучшающих потребительские свойства и социальную значимость производимых товаров и услуг;

Г. финансовые затраты на специальное оборудование по развитию экологии производства и его безопасности;

Д. верны все ответы.

2. Какое условие необходимо для того, чтобы российские компании имели возможность использовать отчетность по международным стандартам?

А. повышение роли частного сектора в инвестировании экономики;

Б. рационализация управления в российском бизнесе;

В. повышение конкурентоспособности российских компаний;

Г. активизация выхода российского бизнеса на международные фондовые рынки;

Д**. верны все ответы.**

Типовые оценочные материалы по теме 10.

Вопросы для лекции- дискуссии:

1.В чем состоят принципиальные особенности развития концепции КСО в России?

2. Каковы основные проблемы взаимоотношений бизнеса с властью и продвижения КСО в России.

3. Реально ли внедрить на российских предприятиях корпоративную социальную ответственность в соответствии с международными стандартами?

Темы докладов и сообщений

1. Благотворительная деятельность купцов Третьяковых.
2. Меценатство купцов Морозовых.
3. Благотворительность династии Рябушинских.
4. Благотворительная деятельность семьи Мальцевых.
5. Благотворительность семьи Кобзаря.
6. Благотворительность промышленников Демидовых.
7. Благотворительность и меценатство в Балаково.

Практико-ориентированные задания

Задание 1.

«Корпоративные социальные программы»

Внутрикорпоративная благотворительная программа РОСБАНКА «Право помогать есть у каждого».

«Право помогать есть у каждого» представляет собой программу поддержки Банком частных пожертвований сотрудников. В рамках этого проекта сотрудники Банка имеют возможность самостоятельно определить, каким организациям они хотели бы перечислить часть своей зарплаты. А Банк со своей стороны поддерживает подобные инициативы и удваивает эту сумму. Участие в подобной программе позволяет многим сотрудникам реализовать свою потребность помогать нуждающимся.

В настоящее время в базе данных программы находится шесть проектов, которым сотрудники могут оказать финансовую помощь:

- Общество помощи аутичным детям «Добро»;
- Хоспис № 2 УЗ САО г. Москва;
- Региональный общественный фонд содействия охране здоровья детей «Здоровый ребенок»;
- Благотворительный фонд «Мир счастливого детства»;
- Региональная общественная организация инвалидов «Центр гуманитарных программ»;
- Всемирный фонд дикой природы (WWF).(Проект был начат в конце декабря 2002 года и продолжается в настоящее время.)

Вопросы.

1. Определите, к какому виду социальных программ относится данная программа. Какие виды еще могут быть использованы банком?
2. Какие задачи ставит руководство банка?

Темы эссе

1. Благотворительность – дело бизнеса или бизнесменов?
2. Не способствуют ли благотворительность и социальная политика развитию потребительского отношения к бизнесу как «дойной корове»?
3. В чем выражается эффективность ответственности бизнеса перед потребителями?
4. Чем отличается эффективность социальных инвестиций в человеческий капитал и в человеческие ресурсы?
5. Какие выгоды для основной деятельности компаний приносит следование практике социальной ответственности?
6. В какой мере бизнес ответственен за решение социальных проблем страны?
7. Обладает ли бизнес правом на стратегическую инициативу, насколько самостоятельным он может быть в определении приоритетов своих социальных программ?
8. Эффективность социальных инвестиций и КСО – для бизнеса или для общества?
9. Кто и как может оценивать эффективность КСО?
10. Как связаны корпоративная социальная ответственность и брендинг?
11. Как связаны корпоративная социальная ответственность и корпоративная культура?

Программа коллоквиума

1. Назовите основные модели корпоративной социальной ответственности
2. Оцените основные инструменты реализации социальной ответственности бизнеса
3. Каковы факторы воздействующие на укрепление взаимодействия частного бизнеса и местного сообщества?
4. В чем достоинства и недостатки благотворительности в современном обществе?
5. Как разработать для топ-менеджеров компании адекватные компенсационные пакеты, привязав их к достижению бизнес-целей предприятия?
6. Как влияет рейтинг корпоративной социальной отчетности на дальнейшее ведение бизнеса?
7. В чем особенности международного стандарта ИСО 26000?

8. Что такое целевые аудитории компании?

9. На каких условиях должно выстраиваться отношение компании с потенциальными инвесторами и клиентами?

Тестовые задания

1. «Хартия бизнеса в России» декларирует принципы, исключающие:
а. обман;
б. фальсификацию качества;
в. возможность получения незаконных доходов;
г. беззаконие;
д. **верны все ответы.**

2. Что явилось причиной упразднения и существенного урезания программ социальной защиты США в 1996г.?

А. ограничение субсидий на строительство жилья;
Б. сокращение ассигнований некоммерческим организациям на период 1999-2002 гг.;
В.снижение доступа к бесплатной медицинской помощи;
г бедность, наркомания и бездомность большой части населения;
д **все ответы верны.**

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки опроса на практическом занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание

вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки сообщений, докладов, эссе:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям.

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

.Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практических (практико-риентированных)заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки коллоквиума

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, верно определяет основные понятия, ориентируется во взаимосвязи понятий, свободно владеет материалом..

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и

практического материала по теме коллоквиума, допуская незначительные неточности в ответе, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма ответа.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой поставленных вопросов, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма ответа возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную характеристику вопросов коллоквиума, неправильно выбирает алгоритм ответа.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Структура и содержание контрольной работы

Данная работа является результатом самостоятельного изучения и осмысления студентами материала дисциплины. Контрольная работа состроит из теоретической и практической частей.

Тематика теоретической части

1. Ценностные ориентации и мотивация предпринимательской деятельности в работе М.Вебера «Протестантская этика и дух капитализма».
2. Принципы «обязательные для всякого уважающего себя капиталиста» Э. Карнеги.
3. Идея корпоративной социальной ответственности в работе Говарда Р.Боуэна «Социальная ответственность бизнесмена».
4. Теория «корпоративного эгоизма» Милтона Фридмана
5. Теория «корпоративного альтруизма».
6. Теория «разумного эгоизма».
7. Культурный, исторический, политический и экономический контекст внедрения концепции КСО в современной России.
8. Эволюция становления и развития российского предпринимательства в постсоветский период: крупный, средний и малый бизнес.
9. Российские регионы: вовлеченность бизнеса в дела местного сообщества, формы социальной активности.
10. Опыт реализации государственно-частных партнерств в России
11. Благотворительность представителей просвещенной дворянской, предпринимательской и купеческой филантропии в России в XVIII – XIX вв.
12. Социальный аудит как эффективное средство создания и развития ответственности компании перед обществом.
13. Рейтинги социально-ответственных компаний.
14. Социальный консалтинг.
15. Стипендиальные программы.
16. Попечительские советы.
17. Благотворительность, социальные инвестиции и корпоративное гражданство
18. Грантовые программы

19. Нефинансовая отчетность известных российских компаний как элемент корпоративной культуры.

20. Роль государства в реализации деятельности компаний в области КСО

21. Социальное партнерство: определение, функции, виды

22. Критерии и показатели оценки корпоративной социальной ответственности компаний.

Практическая часть

Подготовить идею социальных инициатив местного бизнес-сообщества по одному из следующих направлений:

— социальные инвестиции в развитие человеческих ресурсов;

— социальные инвестиции в охрану окружающей среды (или ресурсосбережение);

— социальные инвестиции в развитие территории присутствия;

— создание малого бизнеса в социальной сфере.

Подготовить презентацию, которая должна включать:

1) анализ сложившейся ситуации в районе по выбранному направлению (привести статистические данные и другие аргументы, подтверждающие актуальность предлагаемой идеи);

2) суть идеи (кратко изложить, что предлагается осуществить, используя как текстовый, так и графический материал – рисунки, фотографии и пр.);

3) как идея будет реализовываться (следует описать мероприятия, реализуемые в рамках идеи; конкретизировать шаги, которые будут предприниматься);

4) расчет суммы необходимых инвестиций (представить смету затрат и общую величину финансовых вложений в реализацию идеи);

5) социальный эффект, который принесет реализация предлагаемого проекта (указать на какие составляющие качества жизни населения окажет наибольшее воздействие).

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
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	ПКс -5.4	способность анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных

			программ; способность разрабатывать и внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
ПКс-5.4	Разработка предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики Оценка последствий организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости Осуществление оценки корпоративной социальной ответственности Участие во внедрении корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников	Самостоятельно готовит предложения по корпоративным социальным программам и социальной политике Самостоятельно Оценивает эффективность мероприятий корпоративной социальной политики Самостоятельно оценены последствия различных управленческих решений в различных ситуациях профессиональной деятельности с позиций социальной значимости Самостоятельно осуществляет интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности Готов самостоятельно участвовать во внедрении корпоративных социальных программ по социальной поддержке отдельных групп работников	Экзамен проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания

4.3.2.Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Теория просвещенного эгоизма как предпосылка изучения этических проблем в менеджменте.

2. Предпосылки зарождения идеи корпоративной социальной ответственности в Европе и в США.

3. Основные интерпретации концепции социально-ответственного бизнеса.

4. Теория «корпоративного эгоизма» Милтона Фридмана.

5. Теория «корпоративного альтруизма».

6. Теория «разумного эгоизма».

7. Этапы эволюции концепции КСО в XX веке.

8. Тенденции развития корпоративной социальной ответственности. Основные причины, способствующие дальнейшему развитию теории КСО.

9. Основные изменения социальной среды, ожиданий общественности и потребителей во второй половине XX века. Основное противоречие между социальной ответственностью и интересами бизнеса.

10. Повышение роли бизнеса в решении социальных проблем. Причины заинтересованности компаний в корпоративной социальной ответственности. Преимущества практики КСО.

11. Американская модель корпоративной социальной ответственности в либеральном социальном государстве.

12. Европейско-континентальная модель корпоративной социальной ответственности в консервативном социальном государстве.

13. Особенности корпоративной социальной ответственности в социал-демократическом социальном государстве (Скандинавские страны).

14. Понятие и содержание концепции КСО. Многообразие подходов к трактовке понятия КСО.

15. Основные функции современного бизнеса. Социальные инвестиции бизнеса: понятие, содержание.

16. Принципиальные различия между юридической и социальной ответственностью.

17. Внутренняя и внешняя корпоративная социальная ответственность организаций.

18. Понятие принципов корпоративной социальной ответственности. Четыре группы принципов КСО.

19. Механизмы участия бизнеса в социальной поддержке общества.

20. Отличительные черты российской модели КСО.

21. Влияние общественной среды на достижение организацией ее целей. Понятия: «стейкхолдеры», «заинтересованные группы». Группы, интересы которых должны учитываться организацией.

22. Механизм взаимодействия организации с местным сообществом.

23. Принципы, стандарты и этапы взаимодействия со стейкхолдерами.

24. Формы и сферы проявления КСО организации.

25. Корпоративная благотворительность как важная составляющая социально-ответственного бизнеса. Определение корпоративной благотворительности.

26. Основные направления и основания благотворительной помощи бизнеса. Основные черты благотворительной деятельности. Опыт благотворительной помощи бизнеса в России.

27. Спонсорство как важная составляющая социально-ответственного бизнеса. Преимущества и недостатки проявления различных форм благотворительности и спонсорства.

28. Формы проявления корпоративной социальной ответственности по отношению к персоналу, партнерам к местному сообществу, государству, к обществу в целом.

29. Аудит корпоративной ответственности. Цели и механизм социального аудита.

30. Основные этапы в истории развития социальной ответственности в России.

31. Рейтинговая система оценки социальной корпоративной ответственности российских компаний.

32. Проблемы взаимоотношений бизнеса с властью и продвижения КСО в России.

33. Типология социальных программ российского бизнеса. Формы благотворительности и приоритеты в социальном инвестировании в современной России.

34. Внедрение на российских предприятиях корпоративной социальной ответственности по международным стандартам.

Типовые практико-ориентированные задания

1. Существует три варианта поведения компании в едином поле социальной ответственности: реактивный, проактивный, интерактивный. На конкретных примерах покажите существенную разницу между этими вариантами.

2. Сформулируйте пять причин, по которым бизнесу необходимо проявлять социальную ответственность.

3. Объясните, почему приведенный ниже в кавычках текст является препятствием для развития проекта «Святой источник».

Компания "Святой Источник» с момента своего возникновения пытается подключить своих клиентов к делу помощи Русской православной церкви. На бутылках с водой «Святой источник» помещена надпись: "Часть полученных от продажи денег пойдет на строительство храмов. На пожертвования компании восстанавливаются храмы, содержатся служащие ряда епархий, приюты для детей-сирот и богадельни для престарелых».

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Индикатор оценивания	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
Разработка предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике Оценка эффективности мероприятий корпоративной социальной политики Оценка последствий организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости Осуществление оценки корпоративной социальной ответственности Участие во внедрении корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников	Самостоятельно готовит предложения по корпоративным социальным программам и социальной политике, самостоятельно Оценивает эффективность мероприятий корпоративной социальной политики, самостоятельно оценивает последствия различных управленческих решений в различных ситуациях профессиональной деятельности с позиций социальной значимости. Самостоятельно осуществляет интегральную оценку эффективности корпоративной социальной ответственности Готов самостоятельно участвовать во внедрении корпоративных социальных программ по социальной поддержке отдельных групп работников Достигнут высокий уровень формирования компетенций.	отлично
	Студент с незначительными замечаниями демонстрирует навыки разработки предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике; оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; последствий организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости и навыки осуществления оценки корпоративной социальной ответственности. Проявляет готовность участвовать во внедрении	хорошо

	корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	
	Студент с ошибками демонстрирует навыки разработки предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике; оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; последствий организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости и навыки осуществления оценки корпоративной социальной ответственности. Проявляет готовность участвовать во внедрении корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников. Достигнут пороговый уровень формирования компетенций.	удовлетворительно
	Студент не в состоянии продемонстрировать навыки разработки предложений по корпоративным социальным программам и социальной политике; оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики; последствий организационно-управленческих решений с позиций социальной значимости и навыки осуществления оценки корпоративной социальной ответственности. Не проявляет готовности участвовать во внедрении корпоративных социальных программ, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников. Компетенции не сформированы.	не удовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

При проведения экзамена студент может использовать нормативно-правовые акты и электронные ресурсы (Гарант, Консультант Плюс).

Пример типового билета для экзамена.

1 вопрос. Основные функции современного бизнеса. Социальные инвестиции бизнеса: понятие, содержание

2 вопрос. Существует три варианта поведения компании в едином поле социальной ответственности: реактивный, проактивный, интерактивный. На конкретных примерах покажите существенную разницу между этими вариантами.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Корпоративная социальная ответственность» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «Корпоративная социальная ответственность» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку лекция знакомит с новым учебным материалом; разъясняет учебные элементы, трудные

для понимания; систематизирует учебный материал; ориентирует в учебном процессе.

Студент должен иметь некоторый запас знаний, касающихся темы будущей лекции. Для этого ему необходимо познакомиться:

- с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;
- с основными категориями и понятиями, которые будут использованы на лекции;
- с теми дискуссионными проблемами, которые затрагивают тему лекции;
- подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

Алгоритм подготовки подготовка к лекции:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям. Практическое занятие - одна из широко применимых форм изучения учебного материала, заключающаяся в организованном обсуждении поставленных вопросов. На них обучаемые углубляют, систематизируют и закрепляют знания, полученные на других видах занятий и в ходе самостоятельной работы. Подготовка к практическим занятиям предполагает:

- изучение материалов лекций, учебников и учебных пособий, первоисточников, материалов, помещенных в электронных средствах информации;
- формирование умения выделять проблемные вопросы и умения отвечать по существу на основные вопросы, сформулированные в планах занятий, а также в индивидуальных формах заданий;
- формирование умения обобщать изучаемый материал, а также строить достаточно и убедительно аргументированные и обоснованные выводы;
- при подготовке к практическим занятиям студентам важно выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, овладеть навыками составления библиографии (списка литературы) и цитирования источников по изучаемой теме, которые необходимы при составлении докладов и других видов сообщений.

Алгоритм подготовки к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со

следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Цель подготовки к экзамену:

- осмысление и приведение в систему знаний, полученных на лекциях и практических занятиях;
- знакомство с вопросами для самоконтроля и их уяснение;
- обращение к ранее изученным первоисточникам;
- выделение непонятных вопросов и обращение за консультацией к преподавателю.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Дополнительное задание по составлению опорного конспекта вносятся в карту самостоятельной работы в динамике учебного процесса по мере необходимости.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выбрать главное и второстепенное;
• установить логическую связь между элементами темы;
• представить характеристику элементов в краткой форме;
• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• соответствие оформления требованиям;

• аккуратность и грамотность изложения;

• работа сдана в срок.

Составление и решение ситуационных задач (кейсов) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Роль студента:

• изучить учебную информацию по теме;

• провести системно – структурированный анализ содержания темы;

• выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение, согласовать с преподавателем;

• дать обстоятельную характеристику условий задачи;

• критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности);

• выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она на стандартная);

• оформить и сдать на контроль в установленный срок.

Критерии оценки:

• соответствие содержания задачи теме;

• содержание задачи носит проблемный характер;

• решение задачи правильное, демонстрирует применение аналитического и творческого подходов;

• продемонстрированы умения работы в ситуации неоднозначности и неопределенности;

• задача представлена на контроль в срок.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов

по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Дополнительное задание по созданию материалов-презентаций вносятся в карту самостоятельной работы в динамике учебного процесса по мере необходимости и представляются на контроль на практических занятиях.

Роль студента:

• изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное;

• установить логическую связь между элементами темы;

• представить характеристику элементов в краткой форме;

• выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы;

• оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки:

• соответствие содержания теме;

• правильная структурированность информации;

• наличие логической связи изложенной информации;

• эстетичность оформления, его соответствие требованиям;

• работа представлена в срок.

Написание доклада, сообщения

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Подготовка к коллоквиуму.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов:

1. Подготовка к коллоквиуму начинается с консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума.

2. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников.

3. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3–5 человек).

4. Преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

5. По итогам коллоквиума выставляется оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости студента.

Особенности и порядок сдачи коллоквиума. Студент может себя считать готовым к сдаче коллоквиума по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов (глав); умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений. Студент должен видеть за каждой экономической категорией, понятием реальные процессы и явления экономической жизни общества, как в прошлом, так и в современных условиях. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим студентам, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа студентов будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый студент будет внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить, т.е. активно участвовать в обсуждении данного первоисточника.

Проведение коллоквиума позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать при подготовке к зачету.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Нравственная (этическая) функция бизнеса.
2. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
3. Европейская континентальная модель КСО.
4. Британская модель КСО.
5. Формирование российской модели КСО.
6. Китайская модель КСО.
7. Особенности моделей КСО в странах СНГ.
8. Деятельность благотворительных фондов в России (США, Западной Европе, Китае, странах СНГ и т.д.)
9. Управление частными благотворительными фондами.
10. Основные направления реализации внутренней корпоративной социальной ответственности.
11. Основные направления реализации внешней корпоративной социальной ответственности.
12. Формы социальной активности в местных сообществах.
13. Новые формы проявления КСО.
14. Стратегия социальной ответственности компании Royal Dutch Shell (Exxon).
15. Концепция устойчивого развития компании. Стандарт GRI.
16. Социальные проекты банков как социальный маркетинг.
17. Социальная активность Citibank в России.
18. Коррупция в России как основная преграда для развития бизнеса.
19. Социально-ответственные инвестиции.
20. Этический консюмеризм.
21. Социальная политика в транснациональных корпорациях
22. Нефинансовая отчетность в странах с развивающимися экономиками.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Корпоративная социальная ответственность : учебник и практикум для вузов / Э. М. Коротков [и др.] ; под редакцией Э. М. Короткова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07332-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535859
2. Корпоративная социальная ответственность : учебник для вузов / В. Я. Горфинкель [и др.] ; под редакцией В. Я. Горфинкеля, Н. В. Родионовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 490 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14561-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536046

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

3. Тульчинский, Г. Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности : учебник и практикум для вузов / Г. Л. Тульчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 338 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03469-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536060

6.3. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.

Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.

Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.

Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/

Каталог нефинансовой отчетности «Журнала корпоративной социальной ответственности» - http://www.csrjournal.com/liveexperience/socreports/

Руководство по социальной ответственности и устойчивому развитию AccountAbility 1000 – http://www.accountability.org/

Социальная ответственность бизнеса, сайт Агентства социальной информации – http://www. soc-otvet.ru/

Комитет Российского союза промышленников и предпринимателей по корпоративной социальной ответственности и демографической политике – http://www.csr-rspp.ru/

Публичная корпоративная отчетность – http://stakeholder.ru/

Национальный доклад по корпоративному управлению - Режим доступа: http://www.nccg.ru/site.xp/057051124054057048050055.html

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.23 Командообразование
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и менеджмента Чугунова О.А.

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

канд. экон. наук, доцент кафедры
экономики и менеджмента Пророкова Е.А.

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

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. экономических наук Пророкова Е.А.

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

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 3
3. Содержание и структура дисциплины ….…….…….... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 29
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 29
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 29
   6.3. Интернет-ресурсы…… 30
   6.4. Иные источники …….....……..... 30
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 30

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

1.1. Дисциплина **Б1.В.23 «Командообразование»** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3/3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе.	УК ОС-3.3	Способность оценивать возможности участия в командной работе и проявлять навыки управления *командной работой* в процессе осуществления профессиональной деятельности

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-3.3	**на уровне знаний:** - концепции, принципы и методы построения эффективной работы в команде методы организации групповой работы и принципы формирования команды, ролевых позиций в командной работе
		на уровне умений: применять психологические знания при соблюдении требований ролевой позиции в командной работе; использовать в профессиональной деятельности различные формы организации командной работы; применять технологии формирования и развития команды в практической деятельности.
		на уровне навыков: применения методов психологии для выбора правильной стратегии поведения в командной работе; самостоятельной организации работы группы на основе владения технологиями командной работы; умение использовать в профессиональной деятельности различные формы организации командной работы навыки самостоятельной организации работы группы на основе владения технологиями командной работы.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 4 з.е.(144 часов - в академических часах).

По очно-заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах - 30 часов, на самостоятельную работу в

академических часах – 78 часа.

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах - 18 часов, на самостоятельную работу в академических часах – 122 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **«Командообразование»** относится к части, формируемая участниками образовательных отношений.

Дисциплина **«Командообразование»** изучается **на очно-заочной форме обучения** - на 3 курсе, 6 семестр.

Дисциплина **«Командообразование»** изучается **на заочной форме обучения** - на 5 курсе, 10 семестр.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин как обязательной, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б1.В.01 Психология труда.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Команда в современной организации.	17	2	-	2		13	ЛД, О, З, Т
2	Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.	17	2		2		13	О, З, ДИ, Т
3	Ключевые области проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения	17	2	-	2		13	О, З, Кол., Т
4	Лидерство и управление в команде.	17	2		2		13	ЛД, О, З, Кол., Т
5	Мониторинг эффективности команды.	17	2	-	2		13	О, З, Т
6	Разработка программы командного развития.	21	4		4		13	О, З, ДИ
	Консультация	2				2		
	Промежуточная аттестация	**36**	**-**	**-**	**-**	**36**	**-**	**Экзамен**
	Всего в академических часах	**144**	**14**		**14**	**38**	**78**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Команда в современной организации.	42	2	-	2	2	36	ЛД, О, З, Т
2	Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.							О, З, ДИ, Т
3	Ключевые области проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения	52	2	-	4	6	38	О, З, Кол., Т
4	Лидерство и управление в команде.							ЛД, О, З, Кол., Т
5	Мониторинг эффективности команды.	46	2	-	4	4	38	О, З, Т
6	Разработка программы командного развития.							О, З, ДИ
	Консультация					2		
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Экзамен**
	Всего в академических часах	**144**	**6**	**-**	**10**	**16**	**112**	

Примечание:

*формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД) опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (К), решение практико-ориентированных задач (З), деловая игра (ДИ).

.

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Команда в современной организации

Цели и задачи курса «Командообразования». Формы и методы обучения. Требования к курсу. Ознакомление с тематическим планом дисциплины. Обзор литературы. Виды самостоятельной работы студентов. Актуальность командообразования. Становление понятия «команда». Цели и задачи команды. Преимущества работы в команде Признаки командной работы. Частные формы командной работы в практике управления. Типы командообразований. Функциональные и творческие команды. Профессиональные команды. Псевдокоманды. Ролевые концепции. Ролевой репертуар членов команды. Временные команды. Договоры в командах.

Командный подход в современной организации. Общее представление о командах. Основные характеристики ключевых областей проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения. Этапы жизненного цикла команды. Категориальное понятие команды. Ее место в институте управленческого консалтинга. Функциональный подход к формированию команды.

Тема 2. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды.

Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения. Технологии подбора сотрудников управленческих команд.

Тема 3. Ключевые области проектирования команды: задача, люди, взаимоотношения.

Основные критерии подбора и формирования команды. Проблемы выбора модели управления командой. Общие подходы к структуре и функции команды. Критерии подбора персонала. Группы оценочных критериев. Определение предметной ориентированности команды. Определение ресурсов и условий, необходимых для успешной работы каждого из подразделений команды. Определение усредненного набора позиций, необходимых для кампании. Алгоритм работы с добровольцами. Система утверждения решений в команде.

Планирование деятельности команды. Этапы планирования деятельности: целеполагание, разработка стратегии и тактики, оперативное календарное планирование, плановая отчетность.

Комплектование проектных команд. Ролевая структура. Типология личности по Майерс - Бриггс. Типология командных ролей по Белбину.

Тема 4. Лидерство и управление в команде.

Представление о лидерстве. Теории лидерства. Ситуационное лидерство. Теория черт. Формальное и неформальное лидерство. Успешное и эффективное лидерство по Б.Бассу. Источники стремления к лидерству (А.Адлер, Э.Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты. Модель лидерства Р.Танненбаума и Шмидта. Позиция лидера в команде на разных этапах развития. Роль и обязанности руководства в командном развитии. Лидерство в команде. Выявление и презентация типов лидера. Осознание основных направлений развития индивидуального лидерского потенциала Ситуационное лидерство. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера. Законы и парадоксы лидерства.

Тема 5. Мониторинг эффективности команды.

Общее представление о мониторинге. Традиционные подходы измерения эффективности организации (группы). Развитие эффективной проектной команды. Психологические критерии эффективности команды. Критерии оценки. Основные элементы эффективности команды проекта. Процесс динамики эффективности команды. Характеристика эффективной команды.

Тема 6. Разработка программы командного развития.

Составление алгоритма действий при создании команды. Формирование самообучающейся команды. Оценка эффективности деятельности команды. Направления совершенствования деятельности команды.

Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы. Team-building, team-working.Тренинги командообразования. Сопровождение командного развития.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ДВ.02.01 «Командообразование» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, тестирование, доклад.

- при проверке самостоятельной работы студента: собеседование, коллоквиум, практико- ориентированное задание

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен с оценкой проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

***Лекция-дискуссия* Команда в современной организации.**

1. Преимущества и недостатки командной работы.
2. «Плюсы» и «минусы» организации команды.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие команды, команда и группа: сходства и отличия.
2. Основные функции команды.
3. Принципы работы команды.
4. Планирование деятельности команды.
5.Различные типы команд.
6.Правила командной работы.
7.Типы командообразований.

Практико-ориентированные задания

Задание1. Заполните таблицу. В чем отличие команды от группы?

Группа	Команда

Задание 2. Диагностика собственной роли в команде. Процедура проведения: студентам предлагается заполнить бланк теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин) или ответить на вопросы опросника «Управленческие роли» (автор – Т.Ю. Базаров). После этого каждый студент должен написать интерпретацию полученных результатов и оценить их с точки зрения эффективности командной работы.

Тестовые задания

1. Процесс целенаправленного формирования особого способа взаимодействия людей в организованной группе, позволяющего эффективно реализовывать их энергетический, интеллектуальный и творческий потенциал сообразно стратегическим целям организации, называется:

а) командообразование;

б) групповая сплоченность;

в) ценностно-ориентационное единство.

2. Командообразование как специальный вид деятельности зародилось:

а) в конце 19 века;

б) во второй половине 20 века;

в) в начале 20 века.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Перечислите основные критерии подбора кандидатов в команду.
2.Перечислите основные критерии формирования методического пакета для подбора кандидатов в команду.
3.Assessmentcenter как технология подбора сотрудников управленческих команд.
4.Профессиональные испытания.
5.Бесконтактные методы оценки первого этапа отбора.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Студентам предлагается составить и провести интервью с кандидатами на должность. Студентам предлагается рассмотреть роль и возможные варианты проведения тренинга командообразования. После этого идет знакомство с упражнениями и деловыми играми, направленными на формирование команды.

Задание 2.Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования

Студентам предлагается составить и провести интервью с кандидатами на должность.

Технология получения информации от кандидата в ходе проведения интервью

Возможные вопросы	**Что вы надеетесь узнать**
1. Расскажите мне о Вашей последней (настоящей) работе?	Общий ориентировочный вопрос для определения дальнейшего хода интервью. Получить первое впечатление о кандидате
2. Что вам больше всего нравилось (нравится) в Вашей работе?	Уточнить сферу профессиональных интересов, выяснить, что является сильными сторонами кандидата
3. Что Вам меньше всего нравилось (нравится) в вашей работе?	Ответ кандидата на этот вопрос указывает на слабые стороны человека. То, как он ведет себя, отвечая на этот вопрос, выявляет степень его откровенности.
4. Как Вы получили работу в прежней организации?	Ответ на этот вопрос может показать степень инициативности кандидата или его готовность к поиску неиспользованных резервов.
5. Каковы были Ваши рабочие обязанности в последней организации? Все ли Вас устраивало?	Базовая информация. Позволяет уточнить сферу компетенции работника, его отношение к порученной работе.
6. Каковы ваши основные успехи в работе?	Определить, ориентирован ли кандидат на достижения. Выяснить, в каких областях он добился наилучших результатов.
7. Были ли у Вас в работе какие-то ошибки, разочарования или вещи, которые получались не очень удачно? Расскажите о них.	Выяснить, готов ли кандидат принимать на себя ответственность за свои неудачи.
8. Какой прогресс был достигнут вами за время работы в последней организации?	Определить способность человека к росту, к развитию.
9. Что Вы получили от работы в вашей последней организации?	Выяснить, чему человек смог научиться за время работы. Оценить его способность осваивать новое, склонность к позитивному мышлению, к способности находить положительные стороны в любой ситуации.
10. В какой степени изменения в работе, которые произошли за время вашей работы в последней организации, зависели от вас?	Определить степень инициативности и самостоятельности работника.
11. Опишите себя в общих словах.	Выяснить представление человека о самом себе.
12. Укажите, в чем Вы превосходите других людей.	Определить, насколько кандидат уверен в своих способностях, навыках, знаниях, квалификации.
13. Что Вы думаете о своих недостатках и какие качества Вам следует развивать в первую очередь?	Установить, насколько реалистично кандидат оценивает себя. В чем состоят его основные неиспользованные резервы.
14. Какие черты или качества Вам	Выяснить, как кандидат относился к своему руководителю, готовность

нравились в Вашем непосредственном руководстве?	к сотрудничеству с руководством, какие качества руководителя имеют для него важное значение.
15. Что, по Вашему мнению, внесло основной вклад в Ваши профессиональные успехи к настоящему моменту?	Уточнить биографические данные и получить дополнительные сведения относительно профессиональных качеств и потенциала работника.
16. Каковы Ваши долгосрочные цели и задачи?	Определить готовность человека к обучению и развитию, склонность планировать свое будущее.
17. С какими людьми Вам приятно/неприятно иметь дело на работе или поддерживать деловые отношения?	Определить деловые ценности и установки в деловом общении.
18. Если бы Вы начинали все с начала, как бы Вы изменили свою жизнь и карьеру?	Выяснить, что человека не устраивает в себе на сегодняшний день, какие цели являются для него наиболее привлекательными.
19. Каковы причины Вашего увольнения с последнего места работы (или почему Вы намерены оставить Вашу настоящую работу)?	Оценить весомость приводимых аргументов, выяснить отношение кандидата к работе, к товарищам по работе и руководству.
20. За последние 5 лет что из Ваших ожиданий реально сбылось?	
21. Как Вы думаете, что мог бы Сказать о Вас Ваш последний (настоящий) руководитель?	Выяснить, нет ли здесь конфликта. Определение самооценки кандидата.
22. Было ли в Вашей работе что-то, что Вы считали трудным для себя? Как Вы с этим справлялись?	Выяснить, что вызывает затруднения и как кандидат подходит к решению проблем.
23. В каких работах Вы участвовали сверх своих обычных должностных обязанностей?	Определить готовность работника к сотрудничеству.
24. Что Вы считаете своими основными достижениями за время учебы в институте (или другом высшем учебном заведении)?	Выяснить, с чем у человека ассоциируются основные успехи. Это успехи в приобретении знаний и навыков, социальные успехи, командные или лидерские?
25. Чему Вы научились? Что было самым значительным опытом в период обучения?	Каковы базовые установки кандидата в отношении обучения?
26. В какой должности Вы видите себя через 5 лет?	Определение карьерных планов кандидата, его уровня притязаний и самооценки.

Деловая игра

Деловая игра «Башня». Цель: Отработать навыки работы в команде. Выявить роли участников команды. Мотивировать участников к совместной деятельности.

Время и варианты: До трех часов. Можно изменить (сократить или увеличить) время, данное командам на обдумывание в зависимости от условий проведения тренинга: будет ли вестись видеозапись или проводиться построение башни одновременно всеми командами.

Инструментарий: Ручки или карандаши для участников, секундомер или часы с секундной стрелкой, раздаточные материалы для участников, несколько пачек бумаги по 500 листов формата А4, рулетка. Дополнительно: флипчарт, видеокамера.

Перед началом игры участникам дается следующая инструкция: вам необходимо построить башню из бумаги с максимальной эффективностью, следуя полученным инструкциям. Игра будет происходить в 2 этапа, для того, чтобы обсудить и подготовить построение башни у вас будет 15 минут. В это время вы можете для экспериментов использовать каждый лист бумаги только один раз, если вы его согнули для этой пробы, то больше вы его использовать не можете, а берете новые листы.

Второй этап – собственно построение башни. Для этого у вас будет 5 минут. Перед началом построения вы должны отложить в сторону все инструкции и сделанные записи, а оставшуюся бумагу сложить в центре стола. Каждая команда начинает строить башню по моей команде. После окончания работы вы должны дать четко понять, что закончили. Всего вам выдано 50 листов бумаги, если вам понадобиться еще, то вы можете получить их у меня за дополнительную цену, она указана в инструкции.

Башня, которую вы построите должна быть высотой не меньше, чем 80см и простоять не меньше, чем 30 секунд. Можно написать на доске следующие правила: никакой другой материал, кроме того, который вам предложен, не может быть использован. 2. Лист можно использовать только один раз. Если во время подготовительной стадии какие- либо листы были использованы (для моделирования вариантов строительства), они не могут быть использованы ни для строительства, ни для других пробных попыток. 3. Изготовление заготовок не допускается.

В момент начала строительства никаких сгибов на листах бумаги быть не должно. После этого участники начинают обсуждение. Закончив его, по сигналу ведущего начинают строительство башни. Как только работа окончена участники произносят: «Башня построена». Затем ведущий начинает отсчет 30 секунд, то необходимое время, которое должна удержаться башня, чтобы задание считалось выполненным. И только по его истечению ведущий измеряет высоту постройки. Для того, чтобы посчитать насколько результативно команда справилась с заданием используйте таблицу:

Параметры	Количество баллов
Итоговая высота башни ниже 80 см	0
Итоговая высота башни от 80 см и выше	50
Дополнительные полные 10 см к высоте	по 10 за каждые 10 см
Устойчивость < 30 сек	0
Устойчивость от 30 сек	50
Постройка башни за время < 5 мин	1 за каждую сэкономленную секунду
Получение дополнительных листов сверх лимита	–2 за каждый лист
Неиспользованные листы после окончания постройки	1 за каждый лист

После окончания выступления последней команды проводится разбор видеозаписи выступления каждой команды по очереди, а также структурированное групповое обсуждение по приведенным ниже вопросам.

– Как проходило обсуждение выполнения задания?
– Как распределились роли в команде?
– На что обратили внимание при просмотре видеозаписи?
– Совпадает ли цель, поставленная себе командой, с целью данного задания, поставленной тренером?
– Все ли параметры учли участники команды: время, высота, материалы?
– Что помогало при выполнении задания?
– Что мешало?

– Как бы вы действовали сейчас?
– Что понравилось в выступлении команды? Что не понравилось?
– Кто из участников разбираемой команды был наиболее полезен?

Тестовые задания

1.Небольшое количество человек, которые разделяют цели, ценности и общие подходы к реализации совместной деятельности, имеют взаимодополняющие навыки; принимают на себя ответственность за конечный результат, имеют взаимоопределяющую принадлежность свою и партнеров к данной общности называется:

а) командой,

б) группой,

в) коллективом.

2.Устойчивый тип поведения, связанный с личностью человека и характеризующий его взаимоотношения с другими членами команды и его вклад в деятельность группы называется:

а) стереотип поведения,

б) статус,

в) роль.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Перечислите универсальные факторы, повышающие групповую сплоченность и групповое напряжение. Охарактеризуйте типичное для первой стадии группового развития соотношение сплоченность/напряжение.

2. Охарактеризуйте типичную для первой стадии группового развития неформальную интрагрупповую структуру власти и психологические механизмы ее формирования.

Практико-ориентированные задания

Задание1. Студентам предлагается самостоятельно разработать и презентовать на практическом занятии «Проект по созданию команды развития» для выбранной компании. Для этого необходимо ответить на вопросы:

1. Цели и задачи команды.
2. Роли.
3. Обязанности.
4.Стиль управления.

Основные положения программы презентуются устно с помощью программы PowerPoint. Полный вариант программы сдается преподавателю на проверку в электронном виде.

Задания 2. Деловые игры: Деловая игра «Катастрофа на воздушном шаре», Стратегическая игра «Фермеры», Коммуникативная игра «Строительство дороги». (Порядок проведения игры представлен в фонде оценочных средств дисциплины).

Коллоквиум «Ключевые области проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения.

1.Групповой контракт как базисный ресурс преодоления «синдрома бессмертия».

2.«Мавр сделал свое дело...» - техники обеспечения завершения жизненного цикла группы.

3.Команда как практическое средство разрешения противоречия между функциями организационного руководства и лидерства в современных условиях.

4.Правовые, профессиональные и этические нормы деятельности командного оператора.

5.«А нужна ли команда?» - целевые критерии, организационные и социально психологические условия разработки и реализации программы командообразования.

6.Специфика создания управленческих команд в образовательных учреждениях.

7.Основные социально-психологические и психолого-акмеологические критерии подбора кандидатов в команду.

8.«Круг избранных» и все остальные… Проблема текущего взаимодействия команды с

организационными подразделениями и внедрения разработанных инноваций.
9.Процесс-анализ как средство повышения эффективности деятельности и профилактики профессионального выгорания командного оператора

Тестовые задания

1. Человек, который ведет других за собой, задает направление и темп движения, заряжает энергией, воодушевляет, показывает пример, привлекает к себе людей, нацелен на преобразование и развитие – это:
а) менеджер;
б) лидер;
в) руководитель.
2. В концепции Р.М. Белбина выделяются следующие командные роли:
а) реализатор;
б) руководитель;
в) мотиватор;
г) организатор;
д) все ответы верны.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

***Лекция – дискуссия.* Лидерство и управление в команде.**

1.Почему лидерство стало востребованным?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Лидерство и власть в команде.
2. Оценка лидерского потенциала.
3. Позиция лидера в команде на разных этапах развития.
4. Пути развития лидерского потенциала.

Задание 1. А) Вспомните: 1. одного из «лучших» лидеров; 2. одного из «худших» лидеров, которых вы когда – либо встречали в вашей жизни, и то, как это проявлялось в рабочих ситуациях.

Б) Составьте список черт, которые были присущи (или их недоставало) каждому лидеру. Если возможно, разбейте список на три колонки: 1. личные качества (например, ум, внешний вид); 2. взаимоотношения (доступность, интересы и т. д.); 3. производственная эффективность (делегирование, дисциплина).

В) Дайте краткое описание ситуации на работе в настоящее время и тех моментов, которые наиболее иллюстративно описывали бы поведение/действие каждого из лидеров и их результаты. Помните, что даже у «лучших» лидеров есть слабые стороны, а у «худших» – сильные. Старайтесь быть максимально объективным.

Г) Предложите ваш собственный список основных черт, которыми должен обладать «хороший» лидер. Будьте готовыми обсудить эти черты во время дискуссии на занятии. Осмотрите, как ваши ответы соотносятся с ответами в первом задании.

Задание 2. Анкета лидера: определение стиля. Представленная анкета описывает различные аспекты лидерства. Отвечайте на каждый пункт в соответствии с тем, как бы вы реагировали, если бы были лидером определенного коллектива. Обведите кружком тот ответ, который описывает то, как бы вы, скорее всего, начали действовать: В – всегда; Ч – часто; О – время от времени; Р – редко; Н – никогда.
1. Я вел себя, скорее всего, как представитель группы ВЧОРН
2. Я поощрял бы работу во внеурочное время ВЧОРН
3. Я предоставил бы сотрудникам полную свободу действий в работе ВЧОРН
4. Я поощрял бы использование единообразных процедур ВЧОРН
5. Я разрешил бы сотрудникам самим решать проблемы в соответствии с их взглядами ВЧОРН
6. Я настаивал бы, чтобы коллектив всегда шел впереди остальных управлений ВЧОРН

7. Я выступал бы как доверенное лицо коллектива ВЧОРН
8. Я подталкивал бы сотрудников к большим усилиям ВЧОРН
9. Я опробовал бы свои идеи в группе ВЧОРН
10. Я позволял бы сотрудникам делать работу так, как они считают нужным ВЧОРН
11. Я много бы работал для карьеры ВЧОРН
12. Я снисходительно относился бы к отсрочкам и неопределенности ВЧОРН
13. Я выступал бы от лица группы в присутствии посетителей ВЧОРН
14. Я продвигал бы работу быстрыми темпами ВЧОРН
15. Я сделал бы так, чтобы сотрудники сами набрасывались на работу ВЧОРН
16. Я бы старался урегулировать конфликты, если бы они имели место в группе ВЧОРН
17. Я погряз бы в мелочах ВЧОРН
18. Я представлял бы коллектив на общих собраниях компании ВЧОРН
19. Я не стремился бы предоставлять членам коллектива свободу действий ВЧОРН
20. Я решал бы, что должно быть сделано, и как оно должно быть сделано ВЧОРН
21. Я подстегивал бы рост производства ВЧОРН
22. Я передал бы некоторым сотрудникам часть своих полномочий ВЧОРН
23. Все происходило бы так, как я предсказал заранее ВЧОРН
24. Я приветствовал бы проявление в группе инициативы ВЧОРН
25. Я представлял бы сотрудникам возможность решения определенных проблем ВЧОРН
26. Я хотел бы проводить реформы ВЧОРН
27. Я просил бы сотрудников работать еще больше ВЧОРН
28. Я верил бы в то, что у сотрудников есть полезные мнения ВЧОРН
29. Я планировал бы ту работу, которую нужно сделать ВЧОРН
30. Я отказался бы объяснять, почему я действую так, а не иначе ВЧОРН
31. Я старался бы убедить других, что мои идеи идут им на пользу ВЧОРН
32. Я позволил бы коллективу работать в своем собственном темпе ВЧОРН
33. Я побуждал бы коллектив улучшать свои предыдущие результаты ВЧОРН
34. Я действовал бы, не консультируясь с группой ВЧОРН
35. Я бы требовал от сотрудников придерживаться установленных правил и инструкций ВЧОРН (Задача)_____Л (Люди)_____

Подсчет баллов А) Обведите кружком ответы в пунктах 8, 12, 17, 18, 19, 30, 34, и 35.

Б) Поставьте возле обведенного кружком ответа один бал (1) за каждый ответ Р (редко) и Н (никогда).

В) Поставьте напротив неотмеченных пунктов единицу (1), если вы ответили В (всегда) и Ч (часто).

Г) Обведите кружком эти единицы, если они стоят перед следующими пунктами: 3, 5, 8, 10, 15, 18, 19, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34 и 35.

Д) Подсчитайте все единицы, которые стоят напротив ответов, обведенных кружком. Полученное число показывает степень вашей заботы о людях. Напишите его в графе Л (люди) в конце анкеты. Е) Подсчитайте все единицы, которые не стоят напротив обведенных кружком ответов. Запишите это число в графе З (задача).

Практико - ориентированные задания

Задание 1**.** Подготовьте презентацию (с помощью программы PowerPoint) в малых группах (2-3 человека) об изученном самостоятельно материале на тему классических и современных теорий лидерства. Время презентации – не более 5 минут.

Задание 2.

Самотестирование по методике. Диагностика лидерских способностей (по методике Е.Жарикова и Е.Крушельницкого).

Программа коллоквиума №2 по теме «Лидерство и управление в команде».

1.Лидерство и власть в команде.

2.Оценка лидерского потенциала.

3. Особенности роли лидера в команде на разных этапах развития.

4. Пути развития лидерского потенциала.
5.Современные теории лидерства.
6.Ситуационное лидерство. В чем его особенности?
7.Вертикаль власти» или командная работа – где реальный ответ на вызовы современного мира?
8.Почему, по – мнению, У. Дж. Беннис, Р. Дж. Томас лидерству нужно учиться всю жизнь?
9.Какие новые модели лидерства в американской научной школе Вы знаете. В чем их особенность?
10.Как эпоха влияет на изменение лидерства?
11.В чем различие между лидерами - «вундеркиндами» и лидерами - «дедами»?
12. Какие индивидуальные факторов необходимы лидерам нового поколения?
13.В чем заключаются адаптационные возможности лидеров нового поколения?
14. «Вундеркинды» становятся лидерами в 25–30 лет. По – вашему мнению, это хорошо или плохо?
15. Быстрая экономика представляет лидерам «море возможностей». Какими качествами необходимо овладеть, чтобы не « утонуть» в «море возможностей»?
16.Зачем нужна современному лидеру преданность?
17.Что делает лидера лидером?
18. Каким не должен быть современный лидер?

Тестовые задания

1. Отличие лидера от руководителя заключается в том, что:
а) лидер призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, тогда как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы;
б) лидерство можно констатировать в условиях микросреды, тогда как руководство – элемент макросреды;
в) лидер избирается, а руководитель назначается;
г) явление лидерства более стабильно по сравнению с руководством;
д) верны ответы А и Б;
е) все ответы верны.
2. Отличие руководства от лидерства заключается в том, что:
а) руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается;
б) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает менее определенной системой санкций;
в) процесс принятия решения руководителем в отличие от лидера более сложен и опосредован большим количеством обстоятельств;
г) сфера деятельности руководителя – та группа, которой он непосредственно руководит, тогда как сфера деятельности лидера гораздо шире, поскольку он «представляет» малую группу в более широкой социальной системе;
д) верны ответы А и В;
е) все ответы верны.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Мониторинг личной эффективности лидера команды.
2.Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.
3. Мониторинг эффективности команды в целом.
4.Эффективность работы команд.

Практико-ориентированные задания

Задание 1. Студентам предлагается самостоятельно разработать и презентовать на практическом занятии «Проект по созданию команды развития» для выбранной компании. Для этого необходимо ответить на вопросы:
1. Цели и задачи команды. 2. Роли. 3. Обязанности. 4.Стиль управления.

Основные положения программы презентуются устно с помощью программы PowerPoint. Полный вариант программы сдается преподавателю на проверку в электронном виде.

1.Мониторинг личной эффективности лидера команды

2. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.

3. Мониторинг эффективности команды в целом.

4.Эффективность работы команд.

5.Мониторинг эффективности работа команды. Заполните таблицу относительно возможных интервенций при управлении групповой работой, подразумевая, что вы ведущий группы (не менее 15 целей). При заполнении ориентируйтесь на опыт вашей групповой работы.

Цель, с которой вы вмешиваетесь в групповой процесс	К какому из процессов относится (модерация, медиация, фасилитация)	Пример действия, высказывание и т.п.

Тестовые задания Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. В таком типе команд руководитель определяет главную цель деятельности, участники команды вольны в выборе методов достижения поставленной цели. Примером могут служить команды по выработке управленческих решений, исполнительные комитеты. Как называется такой тип команд?

а) команды, управляемые менеджером (manager-ledteam),

б) самоуправляемые команды (self-managing),

в) целенаправленные (self-directing).

2. Ролевой состав участников команды в большей степени зависит от:

а) возможности и умения лидера подобрать нужных людей,

б) от типа задачи, стоящей перед командой,

в) временных возможностей на осуществление подбора и отбора участников,

г) от мотивационной программы.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Составление алгоритма действий при создании команды.

2. Формирование самообучающейся команды.

3.Оценка эффективности деятельности команды. Направления совершенствования деятельности команды.

4.Сопровождение командного развития.

5.Мероприятия, направленные на повышение эффективности работы группы.

6.Тренинги командообразования Team-building, team-working.

Практические задания

Здание 1. Студентам предлагается самостоятельно разработать и презентовать на практическом занятии «Программу командного развития» для выбранной компании. Для этого необходимо ответить на вопросы:

1.Какова специфика деятельности и цели рассматриваемой компании?

2.Целесообразно ли использовать командный метод работы в данной компании?

3.Какие выводы можно сделать о деятельности команды в настоящее время?

4.Каковы затруднительные моменты работы, требующие улучшения?
5.Какие мероприятия вы предлагаете для изменения ситуации в лучшую сторону?
6.В какие сроки?
7.Ресурсы для реализации намеченного?
8.Ожидаемый эффект от изменений?

Основные положения программы презентуются устно с помощью программы PowerPoint. Полный вариант программы сдается преподавателю на проверку в электронном виде.

Задание 2. Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Деловые игры и упражнения

Упражнение «Прыжок»

Описание упражнения: Участники рассредоточиваются в пространстве таким образом, чтобы расстояние между соседями составляло не менее полуметра, и встают лицом в одном направлении. Далее по условному сигналу ведущего все одновременно выполняют прыжок на месте. В прыжке можно повернуться в любую сторону на 90, 180, 240 или 360°. Каждый сам решает, куда и насколько ему повернуться, договариваться об этом нельзя. Каждый следующий прыжок производится по очередному сигналу из того положения, в которое участники приземлились ранее. Задача здесь – добиться того, чтобы после очередного прыжка все участники приземлились, повернувшись лицом в одну сторону. Фиксируется количество попыток, потребовавшихся для этого.

Психологический смысл упражнения: Подобное задание не удается успешно выполнить до тех пор, пока участники подходят к нему, не ориентируясь на действия соседей. А успешно спрогнозировать действия окружающих в данном случае можно только с опорой на восприятие и прогнозирование намерений других. Кроме того, игра служит хорошей разминкой, позволяет активизировать группу, снимает напряженность.

«Уменьшающаяся газета»

Упражнение тренирует навыки совместной деятельности команды. Также можно использовать его в конце тренинга для эффективного и позитивного его завершения.

Необходимые материалы: по 1 газетному листу на каждую группу.

Время: 10 минут.

Описание. Участники делятся на мини-группы размером от 3 до 6 человек и каждой команде выдается газетный лист.

Тренер озвучивает следующую инструкцию: «Вам нужно всей командой встать на газетный лист и скандировать «Мы – одна команда»!»

После того как это будет сделано, тренер складывает газету пополам и повторяет задание. После того как это будет сделано, тренер еще раз складывает газету пополам и снова повторяет задание. Задача группы – разместиться на наименьшем возможном кусочке бумаги на время, достаточное для того, чтобы крикнуть всем вместе «Мы – одна команда!»

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение,

отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки деловой игры:

Оценка «отлично» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре

Оценка «хорошо» ставится, если студент принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50%

правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки коллоквиума

Оценка «отлично» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, верно определяет основные понятия, ориентируется во взаимосвязи понятий, свободно владеет материалом..

Оценка «хорошо» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, допуская незначительные неточности в ответе, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма ответа.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой поставленных вопросов, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма ответа возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится, если студент дает неверную характеристику вопросов коллоквиума, неправильно выбирает алгоритм ответа.

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

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе.	УК ОС-3.3	Способность оценивать возможности участия в командной работе и проявлять навыки управления *командной работой* в процессе осуществления профессиональной деятельности

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-3.3 Способность оценивать возможности участия в командной работе и проявлять навыки управления командной работой в процессе осуществления профессиональной деятельности и оценивать	Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию.	Цель командного задания сформулирована. Кейс задание спланировано. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Применены групповые методы взаимодействия Устанавливает тип команды подразделения. Устанавливает ролевое распределение в группе Позиционирует себя в	Экзамен с оценкой

организацию с позиций социально-психологических характеристик, реализуемых в процессе трудовой деятельности		команде и адекватно принимает на себя ответственность за выполнение командного задания Осуществляет руководство командой в процессе решения конкретных задач. Оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к экзамену с оценкой, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Преимущества и ограничения командных форм управления. Принципы формирования эффективной команды.
2. Типология команд. Отличия понятий «группа» и «команда».
3. Собеседование: сущность, виды, особенности проведения. Психодиагностические методики. Правила применения.
4. Assessmentcenter как технология подбора сотрудников управленческих команд. Профессиональные испытания.
5. Этапы становления эффективной команды.
6. Планирование деятельности команды. Этапы планирования.
7. Распределение ролей в команде. Управленческие роли. Классификация и описание групповых ролей.
8. Тип личности в команде.
9. Мониторинг эффективности команды.
10. Технологии решения проблем в команде.
11. Методы повышения эффективности командной работы.
12. Лидерство: управление в команде.Типы лидеров. Современные теории лидерства. Управленческие команды лидеров.
13. Конфликты в команде и пути их разрешения. Конфликтный менеджмент: управление конфликтами в команде
14. Сотрудничество и кооперация в команде.
15. Особенности принятия групповых решений. Факторы, влияющие на процесс принятия решений.
16. Инструментарий модератора, фасилитатора, медиатора.
17. Современные методы и модели командообразования. Инструменты и технологии отбора сотрудников в команду.
18. Командный консалтинг: позиция консультанта, контракт и запрос организации.
19. Особенности работы с кросс - культурными командами

Типовые практико-ориентированные задания

1) Заполните таблицу. В чем отличие команды от группы?

Группа	Команда

2)Диагностика собственной роли в команде. Процедура проведения: студентам предлагается заполнить бланк теста «Определение собственной роли в команде» (автор – Р.М. Белбин) или ответить на вопросы опросника «Управленческие роли» (автор – Т.Ю. Базаров). После этого каждый студент должен написать интерпретацию полученных результатов и оценить их с точки зрения эффективности командной работы.

3) Студентам предлагается составить и провести интервью с кандидатами на должность.

4) Студентам предлагается самостоятельно разработать и презентовать на практическом занятии «Проект по созданию команды развития» для выбранной компании. Для этого необходимо ответить на вопросы:

1. Цели и задачи команды. 2. Роли. 3. Обязанности. 4.Стиль управления.

Основные положения программы презентуются устно с помощью программы PowerPoint. Полный вариант программы сдается преподавателю на проверку в электронном виде.

1.Мониторинг личной эффективности лидера команды

2. Мониторинг личной эффективности каждого члена команды.

3. Мониторинг эффективности команды в целом.

4.Эффективность работы команд.

5)Мониторинг эффективности работа команды. Заполните таблицу относительно возможных интервенций при управлении групповой работой, подразумевая, что вы ведущий группы (не менее 15 целей). При заполнении ориентируйтесь на опыт вашей групповой работы.

Цель, с которой вы вмешиваетесь в групповой процесс	К какому из процессов относится (модерация, медиация, фасилитация)	Пример действия, высказывание и т.п.

6) Студентам предлагается самостоятельно разработать и презентовать «Программу командного развития» для выбранной компании. Для этого необходимо ответить на вопросы:

1.Какова специфика деятельности и цели рассматриваемой компании?

2.Целесообразно ли использовать командный метод работы в данной компании?

3.Какие выводы можно сделать о деятельности команды в настоящее время?

4.Каковы затруднительные моменты работы, требующие улучшения?

5.Какие мероприятия вы предлагаете для изменения ситуации в лучшую сторону?

6.В какие сроки?

7.Ресурсы для реализации намеченного?

8.Ожидаемый эффект от изменений?

7) Руководитель принял на работу неподготовленного работника, не согласовав это с заместителем, у которого тот в подчинении. Вскоре выясняется неспособность принятого работника выполнять свою работу. Заместитель представляет руководителю докладную записку об этом. Руководитель тут же рвет данную записку.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Индикатор оценивания**	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Команда в современной организации. Методы и технологии оценки персонала на этапе формирования команды. Ключевые области проектирования команды: задачи, люди, взаимоотношения Лидерство и управление в команде. Мониторинг эффективности команды. Разработка программы командного развития.	Установление тип команды и особенностей взаимодействия в команде. Формулировка цель командного задания. Планирование командных заданий. Применение групповых методов взаимодействия в зависимости от командной задачи. Установление ролевое распределение в группе. Позиционирование себя в команде Установление типа команды и особенности взаимодействия в команде. Осуществление руководства	Студент демонстрирует в полном объеме следующие навыки: цель командного задания сформулирована. Кейс задание спланировано. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Применены групповые методы взаимодействия Устанавливает тип команды подразделения. Устанавливает ролевое распределение в группе Позиционирует себя в команде и адекватно принимает на себя ответственность за выполнение командного задания Осуществляет руководство командой в процессе решения конкретных задач. Оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	**зачтено/ отлично**

	командой в процессе решения конкретных задач Обосновывает адекватность распределения ролей в рамках выполнения командной задачи и собственную ролевую позицию: - Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик - Использует навыки коммуникации в команде. - Самостоятельно презентует собственные результаты: идеи/ точку зрения/ проект перед коллективом.	Студент в достаточном объеме демонстрирует следующие навыки: цель командного задания сформулирована. Кейс задание спланировано. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Применены групповые методы взаимодействия Устанавливает тип команды подразделения. Устанавливает ролевое распределение в группе Позиционирует себя в команде и адекватно принимает на себя ответственность за выполнение командного задания Осуществляет руководство командой в процессе решения конкретных задач. Оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	**зачтено/ хорошо**
		Студент демонстрирует следующие фрагментарные навыки: устанавливать цель командного задания сформулирована. Кейс задание спланировано. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Применены групповые методы взаимодействия Устанавливает тип команды подразделения. Устанавливает ролевое распределение в группе Позиционирует себя в команде и адекватно принимает на себя ответственность за выполнение командного задания Осуществляет руководство командой в процессе решения конкретных задач. Оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	**зачтено/ удовлетворительно**

		У студента отсутствуют следующие навыки: цель командного задания сформулирована. Кейс задание спланировано. Распределены роли и ресурсы в команде для выполнения задания. Применены групповые методы взаимодействия Устанавливает тип команды подразделения. Устанавливает ролевое распределение в группе Позиционирует себя в команде и адекватно принимает на себя ответственность за выполнение командного задания Осуществляет руководство командой в процессе решения конкретных задач. Оценивает социальную общность и ее социально-психологические характеристики. Демонстрирует осмысление полученных теоретических основах и применяет их в практической деятельности.	**не зачтено /неудовлетворительно**

4.4.Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть

представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и экзаменных книжках студентов.

Пример типового задания для экзамена с оценкой.

1 вопрос. Модели командообразования.

2 вопрос. С какими личностными и профессиональными проблемами сталкивается командный оператор на конфликтной стадии группового развития? Дайте определение командного видения миссии, стратегии и выделите их содержательную специфику на первой стадии группового развития.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Командообразование» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;

- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем*:*

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических

занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Подготовка к коллоквиуму.

Подготовка к коллоквиуму предполагает несколько этапов:

1. Подготовка к коллоквиуму начинается с консультации преподавателя, на которой он разъясняет развернутую тематику проблемы, рекомендует литературу для изучения и объясняет процедуру проведения коллоквиума.

2. Подготовка включает в себя изучение рекомендованной литературы и (по указанию преподавателя) конспектирование важнейших источников.

3. Коллоквиум проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя с каждым студентом или беседы в небольших группах (3–5 человек).

4. Преподаватель задает несколько кратких конкретных вопросов, позволяющих выяснить степень добросовестности работы с литературой, контролирует конспект. Далее более подробно обсуждается какая-либо сторона проблемы, что позволяет оценить уровень понимания.

5. По итогам коллоквиума выставляется оценка, имеющая большой удельный вес в определении текущей успеваемости обучающегося.

Особенности и порядок сдачи коллоквиума. Обучающийся может себя считать готовым к сдаче коллоквиума по избранной работе, когда у него есть им лично составленный и обработанный конспект сдаваемой работы, он знает структуру работы в целом, содержание работы в целом или отдельных ее разделов (глав); умеет раскрыть рассматриваемые проблемы и высказать свое отношение к прочитанному и свои сомнения, а также знает, как убедить преподавателя в правоте своих суждений. Обучающийся должен видеть за каждой экономической категорией, понятием реальные процессы и явления экономической жизни общества, как в прошлом, так и в современных условиях. Если студент, сдающий коллоквиум в группе студентов, не отвечает на поставленный вопрос, то преподаватель может его адресовать другим обучающимся, сдающим коллоквиум по данной работе. В этом случае вся группа обучающихся будет активно и вдумчиво работать в процессе собеседования. Каждый обучающийся будет внимательно следить за ответами своих коллег, стремиться их дополнить, т.е. активно участвовать в обсуждении данного первоисточника.

Проведение коллоквиума позволяет обучающемуся приобрести опыт работы над

первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать при подготовке к экзамену.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Командообразование» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка–докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Модели командообразования.
2. Командный менеджмент и его отличия от классической иерархической системы управления.
3. Командный менеджмент как вид опосредованного управления.
4. Командный менеджмент как компонент системы управления организацией.
5. «Колесо команды» Марджерисона – МакКенна.
6. Модель управленческих ролей Т.Ю. Базарова.
7. Модель Майерс – Бриггс.
8. Формирование командного духа.
9. Подготовка командных лидеров.
10. Сущность и значение команды перемен.
11. Комплектование команды перемен.
12. Факторы, провоцирующие раскол в команде.
13. Процессы раскола команды и работа с ними.
14. Тренинг и коучинг: их роль в формировании команды.
15. Групповые защитные механизмы, позволяющие обеспечить целостность команды.
16. Веревочный курс как форма командной сыгровки.
17. Тим-билдинг и его возможности для формирования команды.
18. Общее видение и его значение для команды.

19.Мотивация и стимулирование деятельности.
20. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
21.Этика деловых отношений.
22.Организационная культура.
23.Формальное и неформальное лидерство в команде.
24.Модели корпоративного менеджмента и управления персоналом.
25.Команда как единица управления.
26.Повышение эффективности работы команды. Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
27.Гармонизация целей.
28.Принятие ответственности за результат команды.
29. Ситуационное лидерство (лидерство под задачу).
30.Конструктивное взаимодействие и самоуправление.
31.Принятие единого командного решения
32.Неформальные отношения сотрудников.
33.Чувство сплоченности. Формирование устойчивого чувства «мы».
34.Доверие, понимание и принятие индивидуальных особенностей.
35. Мотивация на совместную деятельность.
36.Создание опыта высокоэффективных совместных действий.
37.Неформальный авторитет.
38.Функционально-ролевое распределение в команде.
39.Подбор персонала и оптимизация структуры. Слияния, поглощения, реструктуризации команд.
40.Формирование проектных групп и команд, горизонтальные связи внутри коллектива.
41.Групповая динамика. Формирование команды и начало совместной работы. Конфликты и противостояния в команде.
42.Нормализация отношений в команде. Работа в полную силу.
43.Корпоративные программы. Верёвочный курс.
44.Корпоративные праздники, корпоративное волонтерство и корпоративная благотворительность.
45.Тимбилдинг и тренинги личностного роста.
46.Конфликты и стрессы в команде.
47. Конфликтология и конфликтологическая культура.
48.Организация управления конфликтами и стрессами.
49.Методы управления конфликтами
50.Методы управления стрессами.
51.Расчет экономической и социальной эффективности.
52. Затратные методы оценки труда и вклада участников в результат команды.
53.Альтернативные методы оценки персонала.
54. Человеческие ресурсы и человеческий капитал.
55.Аудит персонала.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- коллоквиум;
- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);

- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Корниенко, В. И. Командообразование : учебник для вузов / В. И. Корниенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14723-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544419.

2. Кочеткова, А. И. Психологические механизмы командообразования : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 652 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18881-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/555010.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Бланшар К., Миллер М. Секрет: что знают и делают великие лидеры.- Москва, Претекст, 2005.

2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557940.

3. Зуб, А. Т. Принятие управленческих решений : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06006-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536105.

4. Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. —

(Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536223.

5. Шарапова, Т. В. Основы теории управления : учебное пособие для вузов / Т. В. Шарапова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 148 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17070-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/532338.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с измен., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: в ред. от от 19.12.2023 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024) Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

3. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»: Приказ Минтруда России 09.03.2022 N 109н (Зарегистрировано в Минюсте России 08.04.2022 N 68136). Текст : электронный // Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414472/

6.4. Интернет-ресурсы

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru.

2. Портал, посвященный человеческим ресурсам. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/docs/di

3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

4. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

6.5. Иные источники

1. Журнал «Социологические исследования»

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

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и

дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru
14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

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

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от 02 сентября 2024г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.24 Программные средства обработки информации по персоналу

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

Канд. техн. наук,
доцент кафедры гуманитарных и
естественно-научных дисциплин Козлова Т.Д.

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

Канд. техн. наук,
доцент кафедры гуманитарных и
естественно-научных дисциплин Горшков Е.А.

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

Зав. кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин Козлова Т.Д.

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

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…….. 5
3. Структура и содержание дисциплины …….. 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине ……. 8
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ……. 14
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 17
6.1. Основная литература……. 17
6.2. Дополнительная литература…… 17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…… 17
6.4. Нормативные правовые документы…….…….…….…… 17
6.5. Интернет-ресурсы……..... 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, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1.Дисциплина Б1.В.24 Программные средства обработки информации по персоналу обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКС-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.4.2	способность применять программные средства для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ПКС-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.5.2	способность работать с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом;	ПКс-1.4.2	На уровне знаний: Базовые основы использования программных продуктов при подборе и отборе, учете и движении персонала и особенности работы с ними
		На уровне умений: Пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом
		На уровне навыков: Документационное сопровождение кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирование кандидатов о результатах отбора
В /03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом;	ПКс-4.5.2	На уровне знаний: особенности автоматизации обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала
		На уровне умений: Работать с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках

		организации труда и оплаты персонала
		На уровне навыков: Документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 7 з.е. (252 академических часа, 189 астрономических часов).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: академических часов – 94, астрономических часов- 70,5, на самостоятельную работу: академических часов -158, астрономических часов-118,5.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: академических часов – 41, астрономических часов- 30,75, на самостоятельную работу: академических часов -211, астрономических часов-158,25.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.24 Программные средства обработки информации по персоналу изучается *на заочной и очно-заочной форме обучения* – на 4 курсе, в 7 и 8 семестрах.

Общая трудоемкость дисциплины: 7 з.е. (252 часа).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области цифровых, управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет, экзамен.

3.Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час					СР	Форма текущего контроля успеваемости* и промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ПЗ	ЛР	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
7 семестр								
1	Информационная поддержка управления персоналом	22	2				20	С
2	Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом	38	4	4			30	С
3	Технические средства информационных техно-логий	44	6	2	6		30	С, Т
Промежуточная аттестация		***4***				***4***		**зачет**
Итого в академических часах:		***108***	***12***	***6***	***6***		***80***	

Итого в астрономических часах:		***81***	***9***	***4,5***	***4,5***	***3***	***60***	
8 семестр								
4	Автоматизированные рабочие места и программное обеспечение кадровой службы	36	2	4	4		26	С,
5	Программное обеспечение информационных технологий управления персоналом	36	2	4	4		26	С
6	Технологии электронного документооборота	36	4	4		2	26	С, Т
Промежуточная аттестация		***36***				***36***		**экзамен**
Итого в академических часах:		***144***	***8***	***12***	***8***	***38***	***78***	
Итого в астрономических часах:		***108***	***6***	***9***	***6***	***28,5***	***58,5***	
Заочная форма обучения								
7 семестр								
1	Информационная поддержка управления персоналом	34	2				32	С
2	Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом	34	2				32	С
3	Технические средства информационных техно-логий	36		2	2		32	С, Т
Промежуточная аттестация		***4***				***4***		**зачет**
Итого в академических часах:		***108***	***4***	***2***	***2***		***96***	
Итого в астрономических часах:		***81***	***3***	***1,5***	***1,5***	***3***	***72***	
8 семестр								
4	Автоматизированные рабочие места и программное обеспечение кадровой службы	50	2	4	4		40	С,
5	Программное обеспечение информационных технологий управления персоналом	48	2	4	2		40	С
6	Технологии электронного документооборота	37				2	35	С, Т
Промежуточная аттестация		***9***				***9***		**экзамен**
Итого в академических часах:		***144***	***4***	***8***	***6***	***11***	***115***	
Итого в астрономических часах:		***108***	***3***	***6***	***4,5***	***8,25***	***86,25***	

Примечание:

[*] *формы текущего контроля успеваемости: собеседование (С), тестирование (Т).*

Структура и содержание дисциплины

ТЕМА 1. Информационная поддержка управления персоналом.

Информационный контур управления персоналом: кадровая стратегия организации и жизненный цикл её персонала; соотношение предметных, обеспечивающих и функциональных технологий управления персоналом; информационные потоки в автоматизированной системе управления персоналом.

ТЕМА 2. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом.

Определение нормативно-методического обеспечения; специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления персоналом; процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом.

ТЕМА 3. Технические средства информационных технологий.

Средства компьютерной организационной и коммуникационной техники: инструментальные средства компьютерных технологий, средства организационной техники, программное обеспечение, средства коммуникационной техники, определение и состав компьютерной сети.

Вычислительные сети: понятие сетевых технологий, классификация вычислительных сетей, интернет и всемирная паутина, сетевые технологии клиент-сервер, реплицирования, объектного связывания данных, тонкого клиента, использования терминалов.

ТЕМА 4. Автоматизированные рабочие места и программное обеспечение кадровой службы.

Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), классификация и принципы построения: определение АРМ, причины необходимости применения АРМ, состав АРМ, классификация АРМ.

Планирование, подбор и обучение персонала в АРМ кадровика: кадровый план, подбор кадров, управление компетенциями.

Планирование мероприятий и отпусков, регламентированный учет в АРМ кадровика: планировании мероприятий, управление отпусками работни- ков, регламентированный кадровый учет, Персонифицированный кадровый учет.

Планирование рабочего времени в АРМ кадровика: автоматизация методов «отклонений» и «сплошной регистрации»; общие и индивидуальные графики работы; табель учета и расчет отработанного времени, сдельный наряд.

ТЕМА 5. Программное обеспечение информационных технологий управления персоналом.

Характеристика и классификация современных программных средств: определение и виды характеристик программных средств, определение и общепринятая классификация программных средств, прикладные и специализированные программные средства, особенности программных средств масштаба предприятия.

Прикладные программные продукты по управлению персоналом и тенденции их развития. Обзор пакетов прикладных программ по управлению персоналом.

ТЕМА 6. Технологии электронного документооборота.

Основы документооборота кадровой службы. Классификаторы кадровых документов. Электронный кадровый документооборот. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы. Потребители и участники документационного обеспечения.

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.24 Программные средства обработки информации по персоналу используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся

- при проведении занятий лекционного типа: собеседования,
- при проведении практических занятий: собеседования, тестирование,
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседования.

4.1.2. Зачет, экзамен проводятся с применением следующих методов (средств): в устной форме в виде собеседования и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы к собеседованиям

Тема 1. Информационная поддержка управления персоналом

1. Цель внедрения автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа.
2. Определение автоматизированной информационной системы и технологии, основные задачи управления, решаемые на ее основе.
3. Классификация автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа.
4. Особенности информационной технологии в организациях различного типа

Тема 2. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом.

1. Определение нормативно-методического обеспечения;
2. Специфика нормативно- методического обеспечения предметной области управления персоналом;
3. Процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом.

Тема 3. Технические средства информационных технологий.

1. Инструментальные средства компьютерных технологий;
2. Средства организационной техники, программное обеспечение, средства коммуникационной техники;
3. определение и состав компьютерной сети.

Тема 4. Автоматизированные рабочие места и программное обеспечение кадровой службы.

1. Понятие автоматизированного рабочего места
2. Классификация АРМ
3. Структура организации рабочего места и автоматизации рабочего места специалиста по управлению персоналом

Тема 5. Программное обеспечение информационных технологий управления персоналом.

1. Определение и общепринятая классификация программных средств
2. Прикладные и специализированные программные средства,
3. Обзор пакетов прикладных программ по управлению персоналом

Тема 6. Документооборот и документационное обеспечение работы с персоналом.
Вопросы к собеседованию на лекции:

1. Основы документооборота кадровой службы.
2. Классификаторы кадровых документов.
3. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки различных видов деятельности студентов

Форма контроля	Критерии оценки в баллах
1.Собеседование	5 - тема раскрыта полностью 4 - ответ содержит неточности, погрешности; недостаточное раскрытие содержания вопроса. 3- ответ слабо раскрывает содержание вопроса; допущены грубые ошибки. 2 - отсутствие ответа; содержание ответа не соответствует заданию.
2.Тестирование	5 - в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов; 4 - в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов; 3- в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов; 2 - в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3.Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКС-1	способность осуществлять сбор информации о потребностях организации в персонале, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПКс-1.4.2	способность применять программные средства для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ПКС-4	способность к организации труда персонала и оплаты труда персонала, администрированию процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПКс-4.5.2	способность работать с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
ПКс-1.4.2	Демонстрирует умения и навыки применения программных средств для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	В полном объеме самостоятельно применяет программные средства для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	Собеседование, Тестирование, Практическое задание
ПКс-4.5.2	Демонстрирует умения и навыки работы с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала	В полном объеме самостоятельно демонстрирует умения и навыки работы с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала	Собеседование, Тестирование, Практическое задание

3.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Инструментальные средства компьютерных технологий;
2. Средства организационной техники, программное обеспечение, средства коммуникационной техники;
3. Определение и состав компьютерной сети;
4. Определение нормативно-методического обеспечения;
5. Специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления персоналом;
6. Процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом;
7. Цель внедрения автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа;
8. Определение автоматизированной информационной системы и технологии, основные задачи управления, решаемые на ее основе;
9. Классификация автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа;
10. Особенности информационной технологии в организациях различного типа.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Определение и общепринятая классификация программных средств;
2. Прикладные и специализированные программные средства;
3. Обзор пакетов прикладных программ по управлению персоналом;
4. Понятие автоматизированного рабочего места;
5. Классификация АРМ;
6. Структура организации рабочего места и автоматизации рабочего места специалиста по управлению персоналом;

7. Основы документооборота кадровой службы;
8. Классификаторы кадровых документов;
9. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы.

Типовые практико-ориентированные задания

1. В созданную ранее организацию необходимо принять на работу нескольких сотрудников.
2. Сформировать и вывести на печать карточки Т-1 и Т-2.

Указания по выполнению заданий

1. Сформировать справочник Физические лица.
2. Осуществить трудоустройство сотрудников, используя модуль Зарплата и кадры.
3. Вывести на печать Т-1 и Т-2.

Тестовые задания

Выберите правильные варианты ответа.

1. Основными функциями системы управления электронными документами являются:
   a. контроль движения документа, ведение истории работы;
   b. импорт, удаление и восстановление документов;
   c. создание, преобразование и передача документов;
   d. обмен документами между организацией и внешней средой;
   e. регистрация и исполнение документов.

2. Текстовые процессоры – это
   a. системные программы;
   b. универсальные прикладные программы;
   c. специализированные профессиональные прикладные программы.

3. Текстовые процессоры предназначены
   a. для создания и обработки текстовых документов;
   b. для сложных вычислений;
   c. для обработки видеоинформации.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

Индикатор оценивания	**Критерий оценивания**	**Оценка (баллы)**
ПКС-1.4.2 Демонстрирует умения и навыки применения программных средств для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора	В полном объеме самостоятельно применяет программные средства для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	Зачтено (отлично)
	Применяет с незначительными ошибками программные средства для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	Зачтено (хорошо)

персонала ***ПКс-4.5.2*** Демонстрирует умения и навыки работы с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала	Применяет с грубыми ошибками программные средств для обработки информации при осуществлении поиска, привлечения, подбора и отбора персонала**.** Не в полном объеме демонстрирует умения и навыки работы с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	Зачтено (удовлетворительно)
	Умения и навыки работы с программными средствами обработки информации по персоналу в рамках организации труда и оплаты персонала отсутсвуют. Компетенция не сформирована.	Не зачтено (не удовлетворительно)

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 20 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

Зачет принимается по заданиям, ежегодно утверждаемым на заседании кафедры.

Задание включает в себя:

1) Проблемный вопрос.

2) Практико-ориентированное задание (решение типовых задач).

Пример типового задания для зачета.

1. Определение нормативно-методического обеспечения

2. Найти в СПС Гарант и заполнить типовую форму Т2

При проведении зачета студент может использовать:

операционную систему Windows;

интегрированный программный пакет MSOffice;

программный продукт 1С: Предприятие

Ресурсы сети Интернет **при выполнении практического задания**

Процедура проведения промежуточной аттестации.

Зачет и экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписанию.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Экзамен

проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них.

Пример типового билета для экзамена

Вопрос 1.

Электронный кадровый документооборот организации.

Вопрос 2.

Осуществить прием на работу нескольких сотрудников при помощи модуля Зарплата и кадры на базе 1С:Предприятие.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В ходе освоения дисциплины обучающийся выполняет следующие виды работ:

1. ***Подготовка к лекциям.*** Обучающемуся необходимо ознакомиться:

– с лекционным материалом, изложенным в учебниках, электронных источниках и др.;

– подготовить вопросы, которые возникли у него при знакомстве с материалами будущей лекции.

2. ***Подготовка к практическим занятиям.***

Подготовка к практическим занятиям предполагает:

Практические занятия относятся к основным видам учебных занятий, направленных на практическое подтверждение теоретических знаний и формирование учебных и профессиональных практических умений. Они составляют часть теоретической и практической подготовки.

В процессе практического занятия, как вида учебных занятий, студенты выполняют одно или несколько заданий под руководством преподавателя в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Выполнение студентами практических занятий направлено на обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам дисциплины; формирование умений по применению полученных знаний на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности.

Практическое занятие должно проводиться в учебном кабинете. Необходимыми структурными элементами практического занятия, помимо самостоятельной деятельности студентов, являются инструктаж, проводимый преподавателем, а также анализ и оценка выполненной работы и степени овладения обучающимся запланированными умениями.

По каждому практическому занятию преподаватель предоставляет обучающемуся методические указания по их выполнению.

Формы организации обучающихся на практических занятиях: фронтальная, групповая и индивидуальная. При фронтальной форме организации занятий все обучающиеся выполняют одновременно одну и ту же работу. При групповой форме организации занятий одна и та же работа выполняется малыми группами по 2-5 человек. При индивидуальной форме организации занятий каждый обучающийся выполняет индивидуальное задание.

В ходе работы обучающийся должен изучить теоретический материал, прилагаемый к заданию, получить у преподавателя задание (номер варианта), выполнить задание, показать результаты работы преподавателю, подготовиться к ответам на контрольные вопросы.

Каждая работа должна быть оформлена и защищена. Структура оформления практических занятий по дисциплине определяется преподавателем. Оценки за выполнение практических занятий могут выставляться по пятибалльной системе или в форме зачета в конце занятия и учитываться как показатели текущей успеваемости студентов.

1. ***Подготовка докладов***

Цель подготовки доклада способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить; овладению навыками сбора и обработки информации.

При написании доклада по заданной теме обучающийся составляет план, подбирает основные источники.

В процессе работы с источниками систематизирует полученные сведения, делает выводы и обобщения. Выбор темы доклада обычно определяется преподавателем, но в определении темы инициативу может проявить и обучающийся.

Этапы работы над докладом: формулирование темы, причем она должна быть не только актуальной по своему значению, но и оригинальной, интересной по содержанию, подбор и изучение основных теоретических и нормативных источников по теме (как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников); составление библиографического списка; обработка и систематизация информации;

разработка плана доклада; написание доклада; публичное выступление с результатами исследования.

Требования к оформлению и содержанию доклада:

Обязательными частями работы являются: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение, библиографический список. Рекомендуется составлять приложения к основному тексту (таблицы, схемы, графики, иллюстрации и т.п.). Текст должен быть распечатан на компьютере на одной стороне стандартного листа (формат А 4). Текст печатается через 1,5 интервала.

2. ***Работа с тестовыми заданиями*** осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

3. ***Подготовка к собеседованию.*** Цель подготовки к собеседованию состоит в формировании у обучающегося навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. От обучающегося требуется: владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме; знание разных точек зрения, высказанных в научной и учебной литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой; наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.

Собеседование это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний обучающихся, так как в ходе коллоквиума преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у обучающегося в процессе изучения данного источника. Задача собеседования добиться глубокого изучения отобранного материала обучающимся.

4. ***Самостоятельная работа студентов.***

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам.

5. ***Подготовка к экзамену.***

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

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету/экзамену.

В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/экзамену.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;

- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;

- выполнение заданий, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;

- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости).

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Инструментальные средства компьютерных технологий;
2. Средства организационной техники, программное обеспечение, средства коммуникационной техники;
3. Определение и состав компьютерной сети;
4. Определение нормативно-методического обеспечения;
5. Специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления персоналом;
6. Процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом;
7. Цель внедрения автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа;
8. Определение автоматизированной информационной системы и технологии, основные задачи управления, решаемые на ее основе;
9. Классификация автоматизированных информационных систем и информационных технологий в организациях различного типа;
10. Особенности информационной технологии в организациях различного типа.
11. Определение и общепринятая классификация программных средств;
12. Прикладные и специализированные программные средства;
13. Обзор пакетов прикладных программ по управлению персоналом;
14. Понятие автоматизированного рабочего места;
15. Классификация АРМ;
16. Структура организации рабочего места и автоматизации рабочего места специалиста по управлению персоналом;
17. Основы документооборота кадровой службы;
18. Классификаторы кадровых документов;
19. Документационное обеспечение кадровой службы: основные методы и принципы.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проработку или даже частичное выполнение домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- собеседование по индивидуальным и семестровым заданиям, доклады;

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

при проведении практических занятий:

- при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

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. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 374 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16669-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531461

2. Павловская, О. Ю. Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов / О. Ю. Павловская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11565-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/495918

3. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489067

6.2. Дополнительная литература

1. Кузин, А. В. Разработка баз данных в системе Microsoft Access : учебник / А.В. Кузин, В.М. Демин. — 4-е изд. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. — 224 с. — (Среднее профессиональное образование). - ISBN 978-5-00091-752-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1859263

2. Нестеров, С. А. Базы данных : учебник и практикум для вузов / С. А. Нестеров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 230 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00874-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489693

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 271 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07586-1.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 27.07.2006 №149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» (с изменениями и дополнениями).
2. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями и дополнениями).
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями).

6.4.Интернет-ресурсы

1. http://www.garant.ru – справочно-информационная система «Гарант»
2. http://consultant.ru – информационно-правовая система «Консультант-Плюс»

6.5.Иные источники

1. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»
2. Журнал «Делопроизводство»

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор.

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, переносные: нетбук, экран, мультимедиа проектор, помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Лаборатория информационных технологий; компьютерный зал для проведения занятий практического и лабораторного типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, интерактивная доска, компьютеры, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

−операционная система семейства Windows;

−интегрированный программный пакет MS Office;

−программный продукт 1С:Предприятие;

– интернет-браузер;

– http://www.garant.ru – справочно-информационная система «Гарант»;

– http://consultant.ru – информационно-правовая система «Консультант-Плюс».

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 АДАПТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ): АТЛЕТИЧЕСКАЯ ГИМНАСТИКА ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	8
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6	Методические материалы по освоению дисциплины	18
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	23
7.1	Основная литература	23
7.2	Дополнительная литература	24
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	24
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	25
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	25
Приложение		26

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

1.1. Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических

		умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (Обязательная часть)», которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах.

Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Практический раздел								
1.	Упражнения с собственным весом	**58**	4			2	52	Т, Р, О, У, СН
2.	Гимнастические упражнения	**82**	4			1	77	Т, Р, О, У, СН
3.	Упражнения на тренажерах *Техническая подготовка	**24**	4			1	19	Т, Р, О, У, СН
4.	Упражнения со специальным оборудованием	**12**	4			1	7	Т, Р, О, У, СН
5.	Статодинамическая тренировка	**12**	4			1	7	Т, Р, О, У, СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**48**	4			2	42	Т, Р, О, У, СН
7.	Специальная физическая подготовка	**46**	2			2	42	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	**286**	

Используемые сокращения: *Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН). * Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС*

3.2. Содержание дисциплины

Тема: Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Тема: Гимнастические упражнения

Упражнения на гимнастической стенке. Упражнения с гантелями. Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела.

Тема: Специальная физическая подготовка

Упражнения, направленные на набор мышечной массы, на развитие силы, на развитие максимальной силы Лежа, опираясь бедрами, наклоны туловища вперед; лежа жим ногами; сидя разгибание ног на тренажере; лежа сгибание ног на тренажере; приседания со штангой «в ножницах»; в висе подъем ног макс.; отжимания в упоре лежа; лежа на горизонтальной скамье жим штанги; отжимания в упоре на брусьях; стоя в наклоне разведение рук с гантелями в стороны; стоя разгибание рук с рукоятью блочного тренажера; лежа подъем туловища макс.; стоя тяга штанги к подбородку; стоя в наклоне тяга штанги к груди; стоя сгибание рук со штангой; сидя разгибание руки с гантелью из-за головы; лежа на горизонтальной скамье разведение рук с гантелями; подтягивания на перекладине максимально возможное количество повторений; приседания со штангой на плечах; приседания на тренажере «Гак»; лежа разгибание рук за голову (французский жим); подтягивания широким хватом максимально возможное количество повторений; тяга становая; сидя сгибание рук со штангой в запястьях.

Тема: Общая физическая подготовка

Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Тема: Упражнения на тренажерах

Принципы работы на блочных тренажерах. Упражнения на тренажере «Кроссовер». Упражнения на тренажере «Тяга верхняя». Упражнения на тренажере «Тяга снизу». Упражнения на тренажере «Бабочка». Упражнения на тренажере «Жим ногами». Упражнения на тренажере «Сгибание ног». Упражнения на тренажере «Разгибание ног». Упражнения на многофункциональном тренажере. Упражнения на кардиотренажерах.

Тема: Техническая подготовка*

Совершенствование технического мастерства до уровня, позволяющего максимально реализовать силовой потенциал в построении и выполнении тренировочного плана (на этом этапе совершенствование техники сочетается с развитием специальных физических качеств, а 9 также с психологической, тактической и теоретической подготовкой). (реализуется только дистанционно)

Тема: Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения активируют и укрепляют все группы мышц с помощью спортивного инвентаря (гантели, утяжелители, резина, гимнастическая палка и др.), направлены на развитие скоростно-силовых качеств, гибкости и подвижности в суставах, ловкости и координации. Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, дисков в построении тренировочного процесса.

Тема: Прикладно-ориентированная подготовка

Направлена на формирование умений и навыков, которые способствуют подготовке обучающихся к профессиональной деятельности. Используются упражнения для общего укрепления организма и специальные физические упражнения для различных видов деятельности. Тема: Общая физическая подготовка Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Тема: Статодинамическая тренировка

Статодинамические и статические упражнения, которые применяются для улучшения силы и выносливости мышц, совершенствования гормональных механизмов, снижение жировых запасов, рефлекторного и механического воздействия на внутренние органы с целью нормализации их работы; тренировки сосудистых реакций и улучшения тканевого питания; улучшения трофики межпозвоночных дисков и снижения гипертонуса глубоких мышц позвоночника, создания «мышечного корсета» и т.д. Самый полезный вид тренинга на сегодняшний день. При правильном понимании методики применения существенно влияет на общий тонус, оздоровление, развитие митохондриальной массы и способствует рекрутированию большего количества мышечных волокон в переходе от гликолитических в промежуточные, а промежуточных в окислительные. Человек становится более выносливым и сильным.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	**Методы текущего контроля успеваемости**
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

Обучающиеся, занимающиеся по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)», освоившие учебную программу, в каждом семестре выполняют зачетные требования по дисциплине с соответствующей записью в зачетной книжке обучающегося («зачет»).

При поступлении каждого обучающегося, составляется первоначальная таблица,

упражнений в доступном или выбранном обучающимся виде спорта. Эта таблица, заполняется обучающимся совместно с преподавателем и включает в себя количественные оценки стандартных упражнений до начала учебного процесса. Это является отправной точкой, для составления индивидуального плана. При необходимости этот план подлежит корректировке и дополнению. Оценивать проведенную работу предлагается не только по абсолютным показателям (нормативы), но и обязательно по изменениям от собственных первоначальных результатов.

Критерием успешности освоения учебного материала является оценка преподавателя, учитывающая регулярность посещения обязательных учебных занятий и выполнение установленных на данный семестр тестов общей физической и спортивно-технической подготовки для отдельных групп различной направленности, и в зависимости от индивидуальных особенностей каждого обучающегося. Вся активность обучающегося в течение периодов обучения сможет повлиять на оценку по физическому воспитанию.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации
Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

№ п/п	Испытания (тесты) по выбору	Нормативы (количество баллов)									
		Юноши					Девушки				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Основные										
1.	6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м)	1100	1200	1300	1350	1400	900	1000	1100	1150	1200
2.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (в упоре лежа на коленях) (кол-во раз)	17	19	21	23	25	7	10	12	17	20
3.	Наклон вперед из положения сидя с прямыми ногами (см)	+2	+4	+6	+8	+12	+4	+6	+8	+10	+15
4.	Приседания	2	4	6	8	12	1	3	5	7	10

	(кол-во раз)										
5.	Метание теннисного мяча в цель с 6 м (кол-во попаданий)	3	5	7	9	10	2	4	6	8	10
Дополнительные											
6.	Непрерывная оздоровительная ходьба (мин)	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10
7.	Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз)	14	18	22	26	30	12	16	20	24	28
8.	Подтягивание из виса на перекладине (кол-во раз)	2	5	7	9	11	-	-	-	-	-
9.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	180	190	200	210	220	150	160	170	175	180
10.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	4	7	9	12	15	4	7	9	12	15
Контрольные функциональные пробы											
11.	Проба Штанге (с)	> 10	> 20	> 30	> 40	> 50	< 10	>10	> 20	>30	> 40
12.	Одномоментная функциональная проба (%)	>75	< 60	< 50	< 40	< 20	> 70	< 55	< 45	< 35	< 25
13.	Проба Ромберга (с)	< 10	< 15	15	> 15	> 20	< 10	< 15	15	> 15	> 20

Примечание: Практические тесты-задания (доступные формы и виды) выполняют только обучающиеся, не имеющие противопоказаний к выполнению движений и упражнений данного вида. Количество тестов в каждом семестре - 5 (пять), включая функциональные пробы и тесты. По решению методической комиссии кафедры содержание контрольных тестов может быть изменено и/или дополнено, в зависимости от контингента обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

1) **6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Испытуемый бежит (возможно чередование бега с ходьбой), стремясь преодолеть как можно больше расстояния за 6 минут. В забеге одновременно участвует 6-8 человек. По истечении шести минут бегуны останавливаются, контролеры подсчитывают результаты в метрах для каждого из них.

2) **Сгибание и разгибание рук в упоре лежа.** Сгибание и разгибание рук в упоре лежа выполняется из и. п.: упор лежа на полу, руки на ширине плеч, кисти вперед, туловище и ноги составляют прямую линию. Сгибая руки, необходимо согнуть их до уровня прямого угла между плечевой части руки и предплечья (плечевая часть параллельна опоре), разгибая руки, вернуться в и. п. и, зафиксировав его на 0,5 сек., продолжить выполнение упражнения. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний и разгибаний рук. Ошибки при выполнении: нарушение прямой линии "плечи - туловище - ноги"; отсутствие фиксации на 0,5 сек. и. п.; разновременное разгибание рук; сгибание рук более чем прямой угол между плечевой частью рук и предплечий.

3) **Наклон вперед из положения сидя.** На полу обозначить центровую и перпендикулярную линии. Сидя на полу, ступнями ног следует касаться центровой линии, ноги выпрямлены в коленях, ступни вертикальны, расстояние между ними составляет 20-30

см. Выполняется 3 наклона вперед, на четвертом регистрируется результат на перпендикулярной мерной линии по кончикам пальцев, при фиксации этого результата в течение 5 секунд, при этом не допускается сгибания ног в коленях. Ошибки при выполнении: сгибание ног в коленях; фиксация результата пальцами одной руки; отсутствие фиксации результата в течение 2 секунд.

4) **Приседания на двух ногах.** И. п. – основная стойка. Участник выполняет максимальное количество приседаний (за 30 сек) без отрыва стоп от пола, ноги на ширине плеч, положение бедер в приседании параллельно полу. Засчитывается количество правильно выполненных приседаний. Ошибки при выполнении: отрывание пяток от пола; положение бедер не параллельно полу; положение стоп шире или уже плеч; неполное разгибание коленей при выпрямлении.

5) **Метание теннисного мяча в цель** производится с расстояния 6 м в закрепленный на стене гимнастический обруч диаметром 90 см. Нижний край обруча находится на высоте 2 м от пола, используется мяч весом 57 г. Участнику предоставляется право выполнить 10 попыток. Засчитывается количество попаданий в обруч. При выполнении испытания не засчитывается попытка, если испытуемый совершил заступ за линию метания.

6) **Непрерывная оздоровительная ходьба (мин).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Максимальное количество участников забега 8-10 человек. Засчитывается время (мин) участника, в течение которого сохранялся равномерная ходьба без остановок.

7) **Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз).** И. п. – лежа на животе, руки вверх, поочередное поднимание разноименных руки и ноги (голову не поднимать). Участник выполняет максимальное количество поочередных поднимений (за 30 сек), засчитывается количество раз.

8) **Подтягивание из виса на высокой перекладине (количество раз).** И. п.: вис хватом сверху, кисти рук на ширине плеч, руки, туловище и ноги выпрямлены, ноги не касаются пола, ступни вместе. Из виса на прямых руках хватом сверху необходимо подтянуться так, чтобы подбородок оказался выше перекладины, опуститься в вис до полного выпрямления рук, зафиксировать положение в течение 1 с. Испытание выполняется на большее количество раз. Засчитывается количество правильно выполненных подтягиваний. Ошибки при выполнении: подбородок тестируемого оказался ниже уровня грифа перекладины; подтягивание осуществляется рывками или махами ног (туловища); широкий хват при выполнении исходного положения; отсутствие фиксации менее чем на 1 сек. исходного положения; совершение «маятниковых» движений с остановкой.

9) **Прыжок в длину с места.** И.п.: встать носками к стартовой черте, приготовиться к прыжку. Толчок выполняется двумя ногами с махом руками. Длина прыжка измеряется в сантиметрах от стартовой линии до ближнего к стартовой линии касания мата ногами испытуемого. Из трех попыток фиксируется лучший результат. Ошибки при выполнении (попытка не засчитывается): заступ за линию отталкивания или касание ее; выполнение отталкивания с предварительного подскока; отталкивание ногами поочередно.

10) **Подъем туловища из положения лежа на спине**, руки за головой, локти на поверхности- до касания локтями колен, ноги на скамье. Поднимание туловища из положения лежа выполняется из и.п. лежа на спине на гимнастическом мате, руки за головой, пальцы «в замок», лопатки касаются мата, ноги согнуты в коленях под прямым углом, ступни прижаты партнером к полу. Участник выполняет максимальное количество сгибаний (за 30 с.), пересекая локтями линию коленей, с последующим возвратом в и.п. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний разгибаний туловища. Ошибки при выполнении: отсутствие пересечения локтями линии коленей; отсутствие касания лопатками мата; пальцы разомкнуты "из замка"; смещение таза.

11) **Проба Ромберга** В простой позе Ромберга испытуемый стоит, сомкнув ступни ног (пятки и носки вместе), глаза закрыты, руки вытянуты вперед, пальцы несколько разведены (без напряжения). При оценке пробы учитывают степень устойчивости (стоит неподвижно,

покачивается), дрожание (тремор) век и пальцев и, главное, длительность сохранения равновесия.

12) **Одномоментная функциональная проба (20 приседаний за 30 сек).** Определяется реакция сердца на нагрузку, время восстановления ЧСС после нагрузки. Необходимо измерить ЧСС в состоянии покоя, затем выполнить функциональную пробу с дозированной физической нагрузкой: 20 глубоких приседаний (туловище прямое, руки вперед) в течение 30 секунд. После выполнения пробы фиксируется ЧСС (уд/мин), а также время восстановления ЧСС до состояния покоя (сек). При оценке определяется величина учащения ЧСС после нагрузки в процентах.

13) **Проба Штанге** (задержка дыхания на вдохе). После 5-7 минут отдыха в положении сидя следует сделать полный вдох и выдох, затем снова вдох (примерно 80-90 % от максимального) и задержать дыхание. Продолжительность задержки дыхания в большей степени зависит от волевых усилий человека, поэтому в задержке дыхания различают время чистой задержки и волевой компонент. Начало последнего фиксируется по первому сокращению диафрагмы (колебанию брюшной стенки).

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО (для лиц с поражением опорно-двигательного аппарата)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями верхних конечностей.

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	6,2	6,5	6,7
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	30	28	25
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	7	6	5
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	13	11	9
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	125	120
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	6,0	6,3	6,5
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	33	30	28
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	5	4	3
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	10	12	14
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	165	155	150
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями нижних конечностей

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	200	170	140
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	13	10	8
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	8	7	6
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	12	10	9
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	17	15	13
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	200	180	160
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	250	220	200
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	25	20	15
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	9	8	7
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	18	16	14
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	24	21	19
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с травмами позвоночника и поражением спинного мозга

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	24	19	14
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	100	80	60
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	16	14	12
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	14	12	10
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	11	9	7
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	95	100	103
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	8	7	6

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	26	23	17
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	120	100	70
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	18	16	14
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	16	14	12
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	15	12	10
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	98	102	105
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	9	8	7

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с церебральным параличем

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	14	11	9
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	20	18	16
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	22	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	9	8	7
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	15	13	11
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	140	120	100
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	15	13
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	22	20	18
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	24	22	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	10	9	8
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	20	18	15
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с низким ростом

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	13,4	14,6	16,0
2.	Бег на 100 м (с)	25,8	26,8	27,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	14	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	17	14	12
5.	Плавание без учета времени (м)	35	30	25
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	13,2	13,8	14,0
2.	Бег на 100 м (с)	21,0	21,7	22,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	25	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	18	16	14
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением слуха)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с нарушением слуха

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,5	10,9
2.	Бег на 100 м (с)	17,0	17,8	18,0
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	34	30
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	300	270	250
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	190	172	160

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	8,4	8,9	9,0
2.	Бег на 100 м (с)	13,9	14,4	14,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	35	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	48	37	33

5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	410	350	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	220	210	200

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением зрения)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с остаточным зрением

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	5,5	6,0	6,3
2.	Бег на 60 м (с)	10,0	10,4	10,9
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	36	30	25
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	365	345	315
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	170	160	145

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	5,0	5,3	5,4
2.	Бег на 60 м (с)	9,0	9,6	9,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	32	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	36	30
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	400	380	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	205	190	175

Нормативы (тесты) по выбору для лиц тотально слепых

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,7	7,2	7,7
2.	Бег на 60 м (с)	10,6	11,4	11,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	16	11	9
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	27	23	18
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	320	300	290
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	120	110	100

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	5,7	6,1	6,8

2.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,3	10,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	30	25	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	32	27	24
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	360	350	320
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	120	110

5.3. Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.

Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».

Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)
заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**семестры**			**Всего часов**
	3	**4**	**5**	
Практические занятия	10	10	10	**30**
Самостоятельная работа	100	100	86	**286**
Промежуточная аттестация	4	4	4	**12**
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 3	Упражнения с собственным весом	29	4	25
	Гимнастические упражнения	29	4	25
	Специальная физическая подготовка	29	4	25
	Общая физическая подготовка	27	2	25
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Упражнения с собственным весом	29	4	25
	Гимнастические упражнения	29	4	25
	Специальная физическая подготовка	29	4	25
	Общая физическая подготовка	27	2	25
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Упражнения с собственным весом	12	2	10
	Гимнастические упражнения	12	2	10
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	22	2	20
	Упражнения со специальным оборудованием	22	2	20
	Прикладно-ориентированная подготовка	14	2	**12**
	Общая физическая подготовка	18	4	14
	Всего:	**100**	**14**	**86**

	Итого	**328**	**42**	286

Методические материалы, определяющие процедуры оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Программа по адаптивной физической культуре и спорту (физической культуре и спорту инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль), применяемая на кафедре Физического воспитания и здоровья РАНХиГС (далее «Кафедра»), разработана в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность образовательных учреждений.

Правовые вопросы данной программы регламентируются различными законами и нормативными актами, к которым относятся отдельные положения Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ», Федерального закона «Об образовании». «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (далее – «ЛОВЗ», «лицо с ОВЗ») включает в себя несколько областей знания - физическую культуру, медицину, коррекционную педагогику, сведения медико-биологических и социально-психологических учебных и научных дисциплин.

При этом в ней не только обобщаются сведения перечисленных областей и дисциплин, но и формируется новое знание, представляющее собой результат взаимопроникновения знаний каждой из этих областей и дисциплин. «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) представляет собой значительно более емкое и широкое явление по сравнению с лечебной физической культурой и физическим воспитанием обучающихся с отклонениями в развитии. Она объединяет в себе, помимо названных направлений, адаптивный спорт, адаптивную двигательную рекреацию, адаптивное физическое воспитание обучающихся специальных медицинских групп (СМГ).

Адаптивная физическая культура - это область физической культуры человека с отклонениями в состоянии здоровья. Это деятельность и ее результаты для создания готовности к полноценной жизни человека с ограниченными возможностями. Также это средства и способы саморазвития всех свойств личности с использованием физкультурно-оздоровительных, гигиенических и средовых факторов. Адаптивная физическая культура - это социальный феномен, целью которого является социализация или ресоциализация личности инвалида или человека с отклонениями в состоянии здоровья, поднятие уровня качества жизни, наполнение ее новым содержанием, смыслом, эмоциями, чувствами, а не только лечение с помощью тех или иных физических упражнений или физиотерапевтических процедур.

Целью адаптивной физической культуры является максимально возможное развитие жизнеспособности человека, имеющего устойчивые отклонения в состоянии здоровья, за счет обеспечения оптимального режима функционирования отпущенных природой и имеющихся в наличии (оставшихся в процессе жизни) его двигательных возможностей и духовных сил, их гармонизации для максимальной самореализации в качестве социально и индивидуально значимого субъекта.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Физическая культура как учебная дисциплина относится к блоку общепрофессиональных дисциплин, однако методики адаптивной физической культуры имеют существенные отличия, обусловленные аномальным развитием физической и психической сферы обучающегося. Курс позволяет освоить методики применения средств физической культуры для различных целей (реабилитация, отдых, формирование физических кондиций, повышение физической подготовленности и т.д.), а также формировать психофизический статус в соответствии с предъявляемыми требованиями к выбранной специальности.

Наибольший эффект от изучения дисциплины может быть достигнут при выполнении

некоторых условий: Работа обучающихся на практических занятиях призвана выработать у обучающихся умение сравнивать различные подходы, концепции и научные школы для самоопределения. Занятия направлены на обеспечение необходимой двигательной активности, достижение и поддержание оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения в вузе, развитие и совершенствование психофизических способностей и личностных качеств необходимых в избранной профессии и повседневной жизни; на овладение методами и средствами физкультурно-спортивной, физкультурно-оздоровительной деятельности, на приобретение личного опыта самостоятельно, целенаправленно, и творчески использовать средства физической культуры.

В соответствии с нормативными актами РФ предпринято следующее распределение ***в специальное медицинское отделение*** обучающихся с особыми образовательными потребностями (обучающиеся специальной медицинской группы, обучающиеся с ОВЗ и инвалиды) для обучения по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)». В специальное медицинское отделение обучающиеся направляются после прохождения медицинского осмотра или могут быть направлены в течение года по медицинским показаниям. Учебный процесс по дисциплине планируется в соответствии с документом «Методические рекомендации по установлению государственных требований к уровню физической подготовленности инвалидов при выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» (далее «ВФСК») утв. Минспортом России 09.08.2016) и реализуется с учетом количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, распределенных по следующим категориям:

1. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 1); 2. обучающиеся с болезнями систем кровообращения, органов дыхания, пищеварения, болезнями мочеполовой системы, с нарушениями слуха, зрения и другими заболеваниями, которым показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 2);

3. обучающиеся с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, в частности, лица с поражениями позвоночника и спинного мозга, ампутациями, нарушениями и врожденными недоразвитиями конечностей, с низким ростом и др., позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 3);

4. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, которые имеют дополнительно соматические заболевания, показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 4).

Методы организации занятий: групповой до 8 (восьми) человек и индивидуально-групповой (необходимо присутствие второго преподавателя- ассистента); индивидуальный. Обучающиеся 1-4 групп занимаются вместе. В подготовительной и заключительной части каждого занятия обучающиеся специального медицинского отделения занимаются вместе. В основной части каждого занятия обучающиеся занимаются по группам и выполняют комплексы упражнений с учетом основного заболевания, далее выполняют следующие задания:

– ***обучающиеся 1 и 3 групп*** выполняют комплексы упражнений для подготовки к участию в процедуре сдачи нормативов ВФСК для данной категории граждан;

– ***обучающиеся 2 и 4 групп*** выполняют комплексы упражнений коррекционно-восстановительной и оздоровительной направленности с учетом состояния здоровья.

В конце каждого семестра обучающиеся специального медицинского отделения выполняют измерение показателей физического развития и функционального состояния и двигательные тесты по физической подготовке (с учетом противопоказаний). По окончании учебного года анализируют динамику своего физического развития, результаты выполнения

функциональных проб и тестов. Зачисление в группы осуществляется в соответствии с допуском врача и фиксируется в журнал. Не прошедшие медицинского обследования и имеющие абсолютные противопоказания к занятиям адаптивной физической культурой и спортом (Приложение №1), к занятиям не допускаются. В группах осуществляется коррекционно-оздоровительная и воспитательная работа, направленная на расширение двигательной функции, частичное восстановление либо компенсацию утраченной функции, физическую подготовку оздоровительной направленности, а также на освоение и оптимизацию двигательных действий. Обучающиеся, освобожденные по состоянию здоровья от практических занятий на длительный срок, зачисляются в освобожденное отделение для освоения доступных им разделов учебной программы, выполняют письменную тематическую контрольную работу (реферат), связанную с характером их заболевания и сдают зачет по теоретическому разделу программы. Обучающиеся, не прошедшие медицинское обследование, к практическим занятиям не допускаются. При планировании учебно-тренировочной нагрузки необходимо учесть особенности протекания восстановительных и адаптационных процессов, состояние отдельных двигательных функций, физических и координационных способностей. План учебно-тренировочной работы, так же зависит от периода и задач подготовки. Для групп СМГ и ЛФК (в случае необходимости) продолжительность академического часа может быть сокращена и составлять 30-40 мин. Продолжительность одного занятия в СМГ и ЛФК не должна превышать 2 (двух) академических часов.

Основными формами учебных занятий являются:

- групповые занятия;
- индивидуальные занятия;
- участие в соревнованиях различного ранга;
- теоретические занятия (в форме бесед, лекций, просмотра и анализа учебных кинофильмов, кино- или видеозаписей, просмотра соревнований);
- медико-восстановительные мероприятия;
- культурно-массовые мероприятия, участие в конкурсах и смотрах.

Занятия проводятся на закрытых и открытых площадках спортивного назначения с применением спортивного инвентаря и оборудования, что требует соблюдения правил безопасного поведения, а также личной и общественной гигиены. На учебно-тренировочные занятия обучающиеся допускаются в специальной спортивной одежде и обуви. Перед каждым тестированием необходимо провести разминку: беговые, общеразвивающие и специальные упражнения. На занятии допускается только одно тестирование. Занятия должны проводиться по индивидуальным планам, для каждого ЛОВЗ, в соответствии с выбранными и допустимыми для конкретного ЛОВЗ видами учебных занятий.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования. Роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи

обучающемуся. ***В связи с ограниченными возможностями здоровья обучающимся дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляется индивидуальный план занятий и комплексы общеразвивающих упражнений подбираются в соответствии с этими планами.***

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине. Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов.

При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками. Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа. План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления. Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочнобиблиографическое описание литературы и других источников. Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль). Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены

преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

Примерная тематика рефератов для обучающихся, освобождённых и (временно освобождённых) от практических занятий

1. Занятия физической культурой при данном диагнозе (краткое описание заболевания, образ жизни при этом диагнозе, противопоказания, показанные физические упражнения и действия в быту, разрешённый комплекс упражнений при данном заболевании).
2. Оздоровительные и дыхательные гимнастики.
3. История развития различных видов спорта и выступления российских спортсменов на международной арене.
4. Современные направления фитнеса.
5. Правила соревнований и техника разных видов спорта.
6. Лечебная физическая культура при различных заболеваниях.
7. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть общечеловеческой культуры.
8. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
9. Физическая культура и спорт как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
10. Организация физического воспитания в вузе.

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

7.1 Основная литература

1. Третьякова, Н. В. Теория и методика оздоровительной физической культуры: Учебное пособие / Третьякова Н.В., Андрюхина Т.В., Кетриш Е.В. - Москва: Спорт, 2016. - 280 с. ISBN 978-5-906839-23-7. https://znanium.com/catalog/product/913089
2. Евсеев, С. П. Теория и организация адаптивной физической культуры: Учебник / Евсеев С.П. - Москва: Спорт, 2016. - 616 с. ISBN 978-5-906839-42-8. https://znanium.com/catalog/product/913071
3. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
4. Гимнастические упражнения для студентов с различными отклонениями в состоянии здоровья: Учебно-методическое пособие / Шлыков В.П., Спирина М.П., - 2-е изд., стер. - Москва: Флинта, 2017. - 68 с.: ISBN 978-5-9765-3278-6. https://znanium.com/catalog/product/959331
5. Лечебная физическая культура в образовательном процессе студентов: монография / А.Н. Захарова. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2013. - 107 с. - ISBN 978-3-659-50686-4. https://znanium.com/catalog/product/1065407
6. Оздоровительное и спортивное плавание для людей с ограниченными возможностями: монография / Н.Ж. Булгакова, С.Н. Морозов, С.М. Никитина, Т.Н. Павлова, О.И. Попов; под ред. Н.Ж. Булгаковой. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 313 с. - (Научная мысль). - DOI 10.12737/1035224. - ISBN 978-5-16-015465-7. https://znanium.com/catalog/product/1210554
7. Обучение двигательным действиям в адаптивной физической культуре: учеб. пособие / З.С. Варфоломеева [и др.] ; под общ. ред. С.И. Изаак. - 4-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2017. - 131 с. - ISBN 978-5-9765-1528-4. https://znanium.com/catalog/product/1032463

8. Физическая культура студентов специального учебного отделения: учебное пособие / Л. Н. Гелецкая, И. Ю. Бирдигулова, Д. А. Шубин, Р. И. Коновалова. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 220 с. - ISBN 978-5-7638-2997-6. https://znanium.com/catalog/product/511522
9. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
10. Научно-теоретические основы лечебной физкультуры и кинезиреабилитации: теория и методика современной лечебной физкультуры : монография / Н. А. Куропаткина, А. Коршунов. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2017. - 168 с. - ISBN 978-3-659-67020-6. https://znanium.com/catalog/product/1062598

7.2. Дополнительная литература

1. Крылатых В. Ю. Физическая культура и спорт. Учебное пособие. ЭОР [Электронный ресурс]. -М: РАНХиГС, 2019. URL: https://lms.ranepa.ru/course
2. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. -228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Физическая культура студентов специальной медицинской группы: учебник / С.И. Филимонова, Л.Б. Андрющенко, Г.Б. Глазкова, Ю.О. Аверясова, Ю.Б. Алмазова; под ред. С.И. Филимоновой. - Москва: РУСАЙНС, 2020. - 356 с.

7.3 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 24.11.1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
6. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»
7. Приказ от 12 февраля 2019 года № 90 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» (Раздел II. Нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320173/

7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9	2	волейбол, баскетбол, футбол, общая физическая подготовка,
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

Приложение №1

АБСОЛЮТНЫЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ К ЗАНЯТИЯМ АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ

- ✓ лихорадящие состояния, гнойные процессы в тканях, хронические заболевания в стадиях обострения, острые инфекционные заболевания;
- ✓ сердечно-сосудистые заболевания: ишемическая болезнь сердца, стенокардия напряжения и покоя, инфаркт миокарда, аневризма сердца и аорты, миокардиты любой этиологии, декомпенсированные пороки сердца, нарушения ритма сердца и проводимости, синусовая тахикардия с ЧСС более 100 ударов в минуту, гипертоническая болезнь II и III стадий;
- ✓ легочная недостаточность (при уменьшении ЖЕЛ на 50 % и более от должного);
- ✓ угроза кровотечений (кавернозный туберкулез, язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с наклонностью к кровотечениям);
- ✓ заболевания крови (в том числе – анемии);
- ✓ последствия перенесенного острого нарушения мозгового кровообращения и нарушений спинального кровообращения (С локализацией в шейном отделе);
- ✓ нервно-мышечные заболевания (миопатии, миостения);
- ✓ рассеянный склероз;
- ✓ злокачественные новообразования;
- ✓ желчнокаменная и мочекаменная болезнь с частыми приступами, хроническая почечная недостаточность;
- ✓ хронический гепатит любой этиологии;
- ✓ близорукость высокой степени с изменениями в глазном дне, состояния после отслоения сетчатки, глаукома любой степени;
- ✓ сахарный диабет тяжелой степени, осложненный ретинопатией, миелопатией, полиневритами;
- ✓ эпилепсия;
- ✓ остеохондроз позвоночника, осложненный грыжами дисков, спондилолистезом, миелопатией, болевым синдромом, вертебробазилярной недостаточностью;
- ✓ психические заболевания (шизофрения, депрессивно-маниакальные состояния и пр

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
Кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г. № 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 АДАПТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ) АТЛЕТИЧЕСКАЯ ГИМНАСТИКА ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	8
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6	Методические материалы по освоению дисциплины	18
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	23
7.1	Основная литература	23
7.2	Дополнительная литература	24
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	24
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	25
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	25
Приложение		26

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

1.1. Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических

		умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (Обязательная часть)», которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах.

Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Практический раздел								
1.	Упражнения с собственным весом	**56**	6				50	Т, Р, О, У, СН
2.	Гимнастические упражнения	**76**	6				70	Т, Р, О, У, СН
3.	Упражнения на тренажерах *Техническая подготовка	**26**	6				20	Т, Р, О, У, СН
4.	Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У, СН
5.	Статодинамическая тренировка	**14**	6				8	Т, Р, О, У, СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У, СН
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация								
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: *Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос* (О), упражнения *(У), сдача нормативов (СН).* * *Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС*

3.2. Содержание дисциплины

Тема: Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Тема: Гимнастические упражнения

Упражнения на гимнастической стенке. Упражнения с гантелями. Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела.

Тема: Специальная физическая подготовка

Упражнения, направленные на набор мышечной массы, на развитие силы, на развитие максимальной силы Лежа, опираясь бедрами, наклоны туловища вперед; лежа жим ногами; сидя разгибание ног на тренажере; лежа сгибание ног на тренажере; приседания со штангой «в ножницах»; в висе подъем ног макс.; отжимания в упоре лежа; лежа на горизонтальной скамье жим штанги; отжимания в упоре на брусьях; стоя в наклоне разведение рук с гантелями в стороны; стоя разгибание рук с рукоятью блочного тренажера; лежа подъем туловища макс.; стоя тяга штанги к подбородку; стоя в наклоне тяга штанги к груди; стоя сгибание рук со штангой; сидя разгибание руки с гантелью из-за головы; лежа на горизонтальной скамье разведение рук с гантелями; подтягивания на перекладине максимально возможное количество повторений; приседания со штангой на плечах; приседания на тренажере «Гак»; лежа разгибание рук за голову (французский жим); подтягивания широким хватом максимально возможное количество повторений; тяга становая; сидя сгибание рук со штангой в запястьях.

Тема: Общая физическая подготовка

Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Тема: Упражнения на тренажерах

Принципы работы на блочных тренажерах. Упражнения на тренажере «Кроссовер». Упражнения на тренажере «Тяга верхняя». Упражнения на тренажере «Тяга снизу». Упражнения на тренажере «Бабочка». Упражнения на тренажере «Жим ногами». Упражнения на тренажере «Сгибание ног». Упражнения на тренажере «Разгибание ног». Упражнения на многофункциональном тренажере. Упражнения на кардиотренажерах.

Тема: Техническая подготовка*

Совершенствование технического мастерства до уровня, позволяющего максимально реализовать силовой потенциал в построении и выполнении тренировочного плана (на этом этапе совершенствование техники сочетается с развитием специальных физических качеств, а 9 также с психологической, тактической и теоретической подготовкой). (реализуется только дистанционно)

Тема: Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения активируют и укрепляют все группы мышц с помощью спортивного инвентаря (гантели, утяжелители, резина, гимнастическая палка и др.), направлены на развитие скоростно-силовых качеств, гибкости и подвижности в суставах, ловкости и координации. Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, дисков в построении тренировочного процесса.

Тема: Прикладно-ориентированная подготовка

Направлена на формирование умений и навыков, которые способствуют подготовке обучающихся к профессиональной деятельности. Используются упражнения для общего укрепления организма и специальные физические упражнения для различных видов деятельности. Тема: Общая физическая подготовка Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Тема: Статодинамическая тренировка

Статодинамические и статические упражнения, которые применяются для улучшения силы и выносливости мышц, совершенствования гормональных механизмов, снижение жировых запасов, рефлекторного и механического воздействия на внутренние органы с целью нормализации их работы; тренировки сосудистых реакций и улучшения тканевого питания; улучшения трофики межпозвоночных дисков и снижения гипертонуса глубоких мышц позвоночника, создания «мышечного корсета» и т.д. Самый полезный вид тренинга на сегодняшний день. При правильном понимании методики применения существенно влияет на общий тонус, оздоровление, развитие митохондриальной массы и способствует рекрутированию большего количества мышечных волокон в переходе от гликолитических в промежуточные, а промежуточных в окислительные. Человек становится более выносливым и сильным.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	**Методы текущего контроля успеваемости**
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

Обучающиеся, занимающиеся по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)», освоившие учебную программу, в каждом семестре выполняют зачетные требования по дисциплине с соответствующей записью в зачетной книжке обучающегося («зачет»).

При поступлении каждого обучающегося, составляется первоначальная таблица,

упражнений в доступном или выбранном обучающимся виде спорта. Эта таблица, заполняется обучающимся совместно с преподавателем и включает в себя количественные оценки стандартных упражнений до начала учебного процесса. Это является отправной точкой, для составления индивидуального плана. При необходимости этот план подлежит корректировке и дополнению. Оценивать проведенную работу предлагается не только по абсолютным показателям (нормативы), но и обязательно по изменениям от собственных первоначальных результатов.

Критерием успешности освоения учебного материала является оценка преподавателя, учитывающая регулярность посещения обязательных учебных занятий и выполнение установленных на данный семестр тестов общей физической и спортивно-технической 11 подготовки для отдельных групп различной направленности, и в зависимости от индивидуальных особенностей каждого обучающегося. Вся активность обучающегося в течение периодов обучения сможет повлиять на оценку по физическому воспитанию.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации
Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

№ п/п	Испытания (тесты) по выбору	Нормативы (количество баллов)									
		Юноши					Девушки				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Основные										
1.	6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м)	1100	1200	1300	1350	1400	900	1000	1100	1150	1200
2.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (в упоре лежа на коленях) (кол-во раз)	17	19	21	23	25	7	10	12	17	20
3.	Наклон вперед из положения сидя с прямыми ногами (см)	+2	+4	+6	+8	+12	+4	+6	+8	+10	+15
4.	Приседания (кол-во раз)	2	4	6	8	12	1	3	5	7	10

5.	Метание теннисного мяча в цель с 6 м (кол-во попаданий)	3	5	7	9	10	2	4	6	8	10
Дополнительные											
6.	Непрерывная оздоровительная ходьба (мин)	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10
7.	Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз)	14	18	22	26	30	12	16	20	24	28
8.	Подтягивание из виса на перекладине (кол-во раз)	2	5	7	9	11	-	-	-	-	-
9.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	180	190	200	210	220	150	160	170	175	180
10.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	4	7	9	12	15	4	7	9	12	15
Контрольные функциональные пробы											
11.	Проба Штанге (с)	> 10	> 20	> 30	> 40	> 50	< 10	>10	> 20	>30	> 40
12.	Одномоментная функциональная проба (%)	>75	< 60	< 50	< 40	< 20	> 70	< 55	< 45	< 35	< 25
13.	Проба Ромберга (с)	< 10	< 15	15	> 15	> 20	< 10	< 15	15	> 15	> 20

Примечание: Практические тесты-задания (доступные формы и виды) выполняют только обучающиеся, не имеющие противопоказаний к выполнению движений и упражнений данного вида. Количество тестов в каждом семестре - 5 (пять), включая функциональные пробы и тесты. По решению методической комиссии кафедры содержание контрольных тестов может быть изменено и/или дополнено, в зависимости от контингента обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

1) **6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Испытуемый бежит (возможно чередование бега с ходьбой), стремясь преодолеть как можно больше расстояния за 6 минут. В забеге одновременно участвует 6-8 человек. По истечении шести минут бегуны останавливаются, контролеры подсчитывают результаты в метрах для каждого из них.

2) **Сгибание и разгибание рук в упоре лежа.** Сгибание и разгибание рук в упоре лежа выполняется из и. п.: упор лежа на полу, руки на ширине плеч, кисти вперед, туловище и ноги составляют прямую линию. Сгибая руки, необходимо согнуть их до уровня прямого угла между плечевой части руки и предплечья (плечевая часть параллельна опоре), разгибая руки, вернуться в и. п. и, зафиксировав его на 0,5 сек., продолжить выполнение упражнения. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний и разгибаний рук. Ошибки при выполнении: нарушение прямой линии "плечи - туловище - ноги"; отсутствие фиксации на 0,5 сек. и. п.; разновременное разгибание рук; сгибание рук более чем прямой угол между плечевой частью рук и предплечий.

3) **Наклон вперед из положения сидя.** На полу обозначить центровую и перпендикулярную линии. Сидя на полу, ступнями ног следует касаться центровой линии, ноги выпрямлены в коленях, ступни вертикальны, расстояние между ними составляет 20-30 см. Выполняется 3 наклона вперед, на четвертом регистрируется результат на перпендикулярной мерной линии по кончикам пальцев, при фиксации этого результата в

течение 5 секунд, при этом не допускается сгибания ног в коленях. Ошибки при выполнении: сгибание ног в коленях; фиксация результата пальцами одной руки; отсутствие фиксации результата в течение 2 секунд.

4) **Приседания на двух ногах.** И. п. – основная стойка. Участник выполняет максимальное количество приседаний (за 30 сек) без отрыва стоп от пола, ноги на ширине плеч, положение бедер в приседании параллельно полу. Засчитывается количество правильно выполненных приседаний. Ошибки при выполнении: отрывание пяток от пола; положение бедер не параллельно полу; положение стоп шире или уже плеч; неполное разгибание коленей при выпрямлении.

5) **Метание теннисного мяча в цель** производится с расстояния 6 м в закрепленный на стене гимнастический обруч диаметром 90 см. Нижний край обруча находится на высоте 2 м от пола, используется мяч весом 57 г. Участнику предоставляется право выполнить 10 попыток. Засчитывается количество попаданий в обруч. При выполнении испытания не засчитывается попытка, если испытуемый совершил заступ за линию метания.

6) **Непрерывная оздоровительная ходьба (мин).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Максимальное количество участников забега 8-10 человек. Засчитывается время (мин) участника, в течение которого сохранялся равномерная ходьба без остановок.

7) **Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз).** И. п. – лежа на животе, руки вверх, поочередное поднимание разноименных руки и ноги (голову не поднимать). Участник выполняет максимальное количество поочередных подниманий (за 30 сек), засчитывается количество раз.

8) **Подтягивание из виса на высокой перекладине (количество раз).** И. п.: вис хватом сверху, кисти рук на ширине плеч, руки, туловище и ноги выпрямлены, ноги не касаются пола, ступни вместе. Из виса на прямых руках хватом сверху необходимо подтянуться так, чтобы подбородок оказался выше перекладины, опуститься в вис до полного выпрямления рук, зафиксировать положение в течение 1 с. Испытание выполняется на большее количество раз. Засчитывается количество правильно выполненных подтягиваний. Ошибки при выполнении: подбородок тестируемого оказался ниже уровня грифа перекладины; подтягивание осуществляется рывками или махами ног (туловища); широкий хват при выполнении исходного положения; отсутствие фиксации менее чем на 1 сек. исходного положения; совершение «маятниковых» движений с остановкой.

9) **Прыжок в длину с места.** И.п.: встать носками к стартовой черте, приготовиться к прыжку. Толчок выполняется двумя ногами с махом руками. Длина прыжка измеряется в сантиметрах от стартовой линии до ближнего к стартовой линии касания мата ногами испытуемого. Из трех попыток фиксируется лучший результат. Ошибки при выполнении (попытка не засчитывается): заступ за линию отталкивания или касание ее; выполнение отталкивания с предварительного подскока; отталкивание ногами поочередно.

10) **Подъем туловища из положения лежа на спине**, руки за головой, локти на поверхности- до касания локтями колен, ноги на скамье. Поднимание туловища из положения лежа выполняется из и.п. лежа на спине на гимнастическом мате, руки за головой, пальцы «в замок», лопатки касаются мата, ноги согнуты в коленях под прямым углом, ступни прижаты партнером к полу. Участник выполняет максимальное количество сгибаний (за 30 с.), пересекая локтями линию коленей, с последующим возвратом в и.п. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний разгибаний туловища. Ошибки при выполнении: отсутствие пересечения локтями линии коленей; отсутствие касания лопатками мата; пальцы разомкнуты "из замка"; смещение таза.

11) **Проба Ромберга** В простой позе Ромберга испытуемый стоит, сомкнув ступни ног (пятки и носки вместе), глаза закрыты, руки вытянуты вперед, пальцы несколько разведены (без напряжения). При оценке пробы учитывают степень устойчивости (стоит неподвижно, покачивается), дрожание (тремор) век и пальцев и, главное, длительность сохранения равновесия.

12) **Одномоментная функциональная проба (20 приседаний за 30 сек).** Определяется реакция сердца на нагрузку, время восстановления ЧСС после нагрузки. Необходимо измерить ЧСС в состоянии покоя, затем выполнить функциональную пробу с дозированной физической нагрузкой: 20 глубоких приседаний (туловище прямое, руки вперед) в течение 30 секунд. После выполнения пробы фиксируется ЧСС (уд/мин), а также время восстановления ЧСС до состояния покоя (сек). При оценке определяется величина учащения ЧСС после нагрузки в процентах.

13) **Проба Штанге** (задержка дыхания на вдохе). После 5-7 минут отдыха в положении сидя следует сделать полный вдох и выдох, затем снова вдох (примерно 80-90 % от максимального) и задержать дыхание. Продолжительность задержки дыхания в большей степени зависит от волевых усилий человека, поэтому в задержке дыхания различают время чистой задержки и волевой компонент. Начало последнего фиксируется по первому сокращению диафрагмы (колебанию брюшной стенки).

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО (для лиц с поражением опорно-двигательного аппарата)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями верхних конечностей.

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,2	6,5	6,7
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	30	28	25
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	7	6	5
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	13	11	9
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	125	120
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,0	6,3	6,5
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	33	30	28
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	5	4	3
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	10	12	14
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	165	155	150
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями нижних конечностей

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	200	170	140
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	13	10	8
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	8	7	6
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	12	10	9
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	17	15	13
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	200	180	160
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	250	220	200
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	25	20	15
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	9	8	7
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	18	16	14
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	24	21	19
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с травмами позвоночника и поражением спинного мозга

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	24	19	14
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	100	80	60
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	16	14	12
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	14	12	10
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	11	9	7
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	95	100	103
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	8	7	6

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	26	23	17
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	120	100	70
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	18	16	14

4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	16	14	12
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	15	12	10
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	98	102	105
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	9	8	7

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с церебральным параличем

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	14	11	9
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	20	18	16
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	22	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	9	8	7
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	15	13	11
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	140	120	100
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	15	13
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	22	20	18
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	24	22	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	10	9	8
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	20	18	15
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с низким ростом

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	13,4	14,6	16,0
2.	Бег на 100 м (с)	25,8	26,8	27,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	14	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	17	14	12
5.	Плавание без учета времени (м)	35	30	25
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	13,2	13,8	14,0
2.	Бег на 100 м (с)	21,0	21,7	22,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	25	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	18	16	14
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением слуха)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с нарушением слуха

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,5	10,9
2.	Бег на 100 м (с)	17,0	17,8	18,0
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	34	30
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	300	270	250
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	190	172	160

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	8,4	8,9	9,0
2.	Бег на 100 м (с)	13,9	14,4	14,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	35	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	48	37	33
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	410	350	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	220	210	200

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением зрения)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с остаточным зрением

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	5,5	6,0	6,3

2.	Бег на 60 м (с)	10,0	10,4	10,9
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	36	30	25
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	365	345	315
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	170	160	145

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,0	5,3	5,4
2.	Бег на 60 м (с)	9,0	9,6	9,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	32	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	36	30
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	400	380	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	205	190	175

Нормативы (тесты) по выбору для лиц тотально слепых

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	6,7	7,2	7,7
2.	Бег на 60 м (с)	10,6	11,4	11,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	16	11	9
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	27	23	18
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	320	300	290
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	120	110	100

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,7	6,1	6,8
2.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,3	10,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	30	25	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	32	27	24
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	360	350	320
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	120	110

5.3. Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.

Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».

Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)
для очно-заочной, заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**семестры**						**Всего часов**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	48
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	280
Промежуточная аттестация	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	
Итого	54	54	54	54	54	58	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические**	**Самостоятельная работа**
Семестр 1	Упражнения с собственным весом	14	2	12
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	12	2	10
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 2	Упражнения с собственным весом	14	2	12
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	12	2	10
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 3	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Общая физическая подготовка	7	1	6
	Всего:	**54**	**8**	46
Семестр 4	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Специальная физическая подготовка	7	1	6
	Всего	**54**	**8**	46
Семестр 5	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8

	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Специальная физическая подготовка	7	1	6
	Всего	**54**	**8**	46
Семестр 6	Упражнения с собственным весом	10	**2**	8
	Гимнастические упражнения	12	2	10
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	8
	Специальная физическая подготовка	9	1	8
	Всего	**58**	**8**	50
	Итого	**328**	**48**	280

Методические материалы, определяющие процедуры оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Программа по адаптивной физической культуре и спорту (физической культуре и спорту инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль), применяемая на кафедре Физического воспитания и здоровья РАНХиГС (далее «Кафедра»), разработана в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность образовательных учреждений.

Правовые вопросы данной программы регламентируются различными законами и нормативными актами, к которым относятся отдельные положения Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ», Федерального закона «Об образовании». «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (далее – «ЛОВЗ», «лицо с ОВЗ») включает в себя несколько областей знания - физическую культуру, медицину, коррекционную педагогику, сведения медико-биологических и социально-психологических учебных и научных дисциплин.

При этом в ней не только обобщаются сведения перечисленных областей и дисциплин, но и формируется новое знание, представляющее собой результат взаимопроникновения знаний каждой из этих областей и дисциплин. «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) представляет собой значительно более емкое и широкое явление по сравнению с лечебной физической культурой и физическим воспитанием обучающихся с отклонениями в развитии. Она объединяет в себе, помимо названных направлений, адаптивный спорт, адаптивную двигательную рекреацию, адаптивное физическое воспитание обучающихся специальных медицинских групп (СМГ).

Адаптивная физическая культура - это область физической культуры человека с отклонениями в состоянии здоровья. Это деятельность и ее результаты для создания готовности к полноценной жизни человека с ограниченными возможностями. Также это средства и способы саморазвития всех свойств личности с использованием физкультурно-оздоровительных, гигиенических и средовых факторов. Адаптивная физическая культура - это социальный феномен, целью которого является социализация или ресоциализация личности инвалида или человека с отклонениями в состоянии здоровья, поднятие уровня качества жизни, наполнение ее новым содержанием, смыслом, эмоциями, чувствами, а не только лечение с помощью тех или иных физических упражнений или физиотерапевтических процедур.

Целью адаптивной физической культуры является максимально возможное развитие

жизнеспособности человека, имеющего устойчивые отклонения в состоянии здоровья, за счет обеспечения оптимального режима функционирования отпущенных природой и имеющихся в наличии (оставшихся в процессе жизни) его двигательных возможностей и духовных сил, их гармонизации для максимальной самореализации в качестве социально и индивидуально значимого субъекта.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Физическая культура как учебная дисциплина относится к блоку общепрофессиональных дисциплин, однако методики адаптивной физической культуры имеют существенные отличия, обусловленные аномальным развитием физической и психической сферы обучающегося. Курс позволяет освоить методики применения средств физической культуры для различных целей (реабилитация, отдых, формирование физических кондиций, повышение физической подготовленности и т.д.), а также формировать психофизический статус в соответствии с предъявляемыми требованиями к выбранной специальности.

Наибольший эффект от изучения дисциплины может быть достигнут при выполнении некоторых условий: Работа обучающихся на практических занятиях призвана выработать у обучающихся умение сравнивать различные подходы, концепции и научные школы для самоопределения. Занятия направлены на обеспечение необходимой двигательной активности, достижение и поддержание оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения в вузе, развитие и совершенствование психофизических способностей и личностных качеств необходимых в избранной профессии и повседневной жизни; на овладение методами и средствами физкультурно-спортивной, физкультурно-оздоровительной деятельности, на приобретение личного опыта самостоятельно, целенаправленно, и творчески использовать средства физической культуры.

В соответствии с нормативными актами РФ предпринято следующее распределение ***в специальное медицинское отделение*** обучающихся с особыми образовательными потребностями (обучающиеся специальной медицинской группы, обучающиеся с ОВЗ и инвалиды) для обучения по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)». В специальное медицинское отделение обучающиеся направляются после прохождения медицинского осмотра или могут быть направлены в течение года по медицинским показаниям. Учебный процесс по дисциплине планируется в соответствии с документом «Методические рекомендации по установлению государственных требований к уровню физической подготовленности инвалидов при выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» (далее «ВФСК») утв. Минспортом России 09.08.2016) и реализуется с учетом количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, распределенных по следующим категориям:

1. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 1); 2. обучающиеся с болезнями систем кровообращения, органов дыхания, пищеварения, болезнями мочеполовой системы, с нарушениями слуха, зрения и другими заболеваниями, которым показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 2);

3. обучающиеся с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, в частности, лица с поражениями позвоночника и спинного мозга, ампутациями, нарушениями и врожденными недоразвитиями конечностей, с низким ростом и др., позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 3);

4. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, которые имеют дополнительно соматические заболевания, показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 4).

Методы организации занятий: групповой до 8 (восьми) человек и индивидуально-групповой (необходимо присутствие второго преподавателя- ассистента); индивидуальный. Обучающиеся 1-4 групп занимаются вместе. В подготовительной и заключительной части каждого занятия обучающиеся специального медицинского отделения занимаются вместе. В основной части каждого занятия обучающиеся занимаются по группам и выполняют комплексы упражнений с учетом основного заболевания, далее выполняют следующие задания:

– ***обучающиеся 1 и 3 групп*** выполняют комплексы упражнений для подготовки к участию в процедуре сдачи нормативов ВФСК для данной категории граждан;

– ***обучающиеся 2 и 4 групп*** выполняют комплексы упражнений коррекционно-восстановительной и оздоровительной направленности с учетом состояния здоровья.

В конце каждого семестра обучающиеся специального медицинского отделения выполняют измерение показателей физического развития и функционального состояния и двигательные тесты по физической подготовке (с учетом противопоказаний). По окончании учебного года анализируют динамику своего физического развития, результаты выполнения функциональных проб и тестов. Зачисление в группы осуществляется в соответствии с допуском врача и фиксируется в журнал. Не прошедшие медицинского обследования и имеющие абсолютные противопоказания к занятиям адаптивной физической культурой и спортом (Приложение №1), к занятиям не допускаются. В группах осуществляется коррекционно-оздоровительная и воспитательная работа, направленная на расширение двигательной функции, частичное восстановление либо компенсацию утраченной функции, физическую подготовку оздоровительной направленности, а также на освоение и оптимизацию двигательных действий. Обучающиеся, освобожденные по состоянию здоровья от практических занятий на длительный срок, зачисляются в освобожденное отделение для освоения доступных им разделов учебной программы, выполняют письменную тематическую контрольную работу (реферат), связанную с характером их заболевания и сдают зачет по теоретическому разделу программы. Обучающиеся, не прошедшие медицинское обследование, к практическим занятиям не допускаются. При планировании учебно-тренировочной нагрузки необходимо учесть особенности протекания восстановительных и адаптационных процессов, состояние отдельных двигательных функций, физических и координационных способностей. План учебно-тренировочной работы, так же зависит от периода и задач подготовки. Для групп СМГ и ЛФК (в случае необходимости) продолжительность академического часа может быть сокращена и составлять 30-40 мин. Продолжительность одного занятия в СМГ и ЛФК не должна превышать 2 (двух) академических часов.

Основными формами учебных занятий являются:

- групповые занятия;
- индивидуальные занятия;
- участие в соревнованиях различного ранга;
- теоретические занятия (в форме бесед, лекций, просмотра и анализа учебных кинофильмов, кино- или видеозаписей, просмотра соревнований);
- медико-восстановительные мероприятия;
- культурно-массовые мероприятия, участие в конкурсах и смотрах.

Занятия проводятся на закрытых и открытых площадках спортивного назначения с применением спортивного инвентаря и оборудования, что требует соблюдения правил безопасного поведения, а также личной и общественной гигиены. На учебно-тренировочные занятия обучающиеся допускаются в специальной спортивной одежде и обуви. Перед каждым тестированием необходимо провести разминку: беговые, общеразвивающие и специальные упражнения. На занятии допускается только одно тестирование. Занятия должны проводиться по индивидуальным планам, для каждого ЛОВЗ, в соответствии с выбранными и допустимыми для конкретного ЛОВЗ видами учебных занятий.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования. Роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся. ***В связи с ограниченными возможностями здоровья обучающимся дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляется индивидуальный план занятий и комплексы общеразвивающих упражнений подбираются в соответствии с этими планами.***

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине. Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов.

При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками. Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа. План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы).

Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических

источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочнобиблиографическое описание литературы и других источников. Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль). Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

Примерная тематика рефератов для обучающихся, освобождённых и (временно освобождённых) от практических занятий

1. Занятия физической культурой при данном диагнозе (краткое описание заболевания, образ жизни при этом диагнозе, противопоказания, показанные физические упражнения и действия в быту, разрешённый комплекс упражнений при данном заболевании).
2. Оздоровительные и дыхательные гимнастики.
3. История развития различных видов спорта и выступления российских спортсменов на международной арене.
4. Современные направления фитнеса.
5. Правила соревнований и техника разных видов спорта.
6. Лечебная физическая культура при различных заболеваниях.
7. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть общечеловеческой культуры.
8. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
9. Физическая культура и спорт как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
10. Организация физического воспитания в вузе.

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

7.1 Основная литература

1. Третьякова, Н. В. Теория и методика оздоровительной физической культуры: Учебное пособие / Третьякова Н.В., Андрюхина Т.В., Кетриш Е.В. - Москва: Спорт, 2016. - 280 с. ISBN 978-5-906839-23-7. https://znanium.com/catalog/product/913089
2. Евсеев, С. П. Теория и организация адаптивной физической культуры: Учебник / Евсеев С.П. - Москва: Спорт, 2016. - 616 с. ISBN 978-5-906839-42-8. https://znanium.com/catalog/product/913071
3. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067

4. Гимнастические упражнения для студентов с различными отклонениями в состоянии здоровья: Учебно-методическое пособие / Шлыков В.П., Спирина М.П., - 2-е изд., стер. - Москва: Флинта, 2017. - 68 с.: ISBN 978-5-9765-3278-6. https://znanium.com/catalog/product/959331
5. Лечебная физическая культура в образовательном процессе студентов: монография / А.Н. Захарова. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2013. - 107 с. - ISBN 978-3-659-50686-4. https://znanium.com/catalog/product/1065407
6. Оздоровительное и спортивное плавание для людей с ограниченными возможностями: монография / Н.Ж. Булгакова, С.Н. Морозов, С.М. Никитина, Т.Н. Павлова, О.И. Попов; под ред. Н.Ж. Булгаковой. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 313 с. - (Научная мысль). - DOI 10.12737/1035224. - ISBN 978-5-16-015465-7. https://znanium.com/catalog/product/1210554
7. Обучение двигательным действиям в адаптивной физической культуре: учеб. пособие / З.С. Варфоломеева [и др.] ; под общ. ред. С.И. Изаак. - 4-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2017. - 131 с. - ISBN 978-5-9765-1528-4. https://znanium.com/catalog/product/1032463
8. Физическая культура студентов специального учебного отделения: учебное пособие / Л. Н. Гелецкая, И. Ю. Бирдигулова, Д. А. Шубин, Р. И. Коновалова. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 220 с. - ISBN 978-5-7638-2997-6. https://znanium.com/catalog/product/511522
9. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
10. Научно-теоретические основы лечебной физкультуры и кинезиреабилитации: теория и методика современной лечебной физкультуры : монография / Н. А. Куропаткина, А. Коршунов. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2017. - 168 с. - ISBN 978-3-659-67020-6. https://znanium.com/catalog/product/1062598

7.2. Дополнительная литература

1. Крылатых В. Ю. Физическая культура и спорт. Учебное пособие. ЭОР [Электронный ресурс]. -М: РАНХиГС, 2019. URL: https://lms.ranepa.ru/course
2. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. -228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Физическая культура студентов специальной медицинской группы: учебник / С.И. Филимонова, Л.Б. Андрющенко, Г.Б. Глазкова, Ю.О. Аверясова, Ю.Б. Алмазова; под ред. С.И. Филимоновой. - Москва: РУСАЙНС, 2020. - 356 с.

7.3 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 24.11.1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5. Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
6. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»
7. Приказ от 12 февраля 2019 года № 90 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» (Раздел II. Нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320173/

7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9	2	волейбол, баскетбол, футбол, общая физическая подготовка,
	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

Приложение №1

АБСОЛЮТНЫЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ К ЗАНЯТИЯМ АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ

- ✓ лихорадящие состояния, гнойные процессы в тканях, хронические заболевания в стадиях обострения, острые инфекционные заболевания;
- ✓ сердечно-сосудистые заболевания: ишемическая болезнь сердца, стенокардия напряжения и покоя, инфаркт миокарда, аневризма сердца и аорты, миокардиты любой этиологии, декомпенсированные пороки сердца, нарушения ритма сердца и проводимости, синусовая тахикардия с ЧСС более 100 ударов в минуту, гипертоническая болезнь II и III стадий;
- ✓ легочная недостаточность (при уменьшении ЖЕЛ на 50 % и более от должного);
- ✓ угроза кровотечений (кавернозный туберкулез, язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с наклонностью к кровотечениям);
- ✓ заболевания крови (в том числе – анемии);
- ✓ последствия перенесенного острого нарушения мозгового кровообращения и нарушений спинального кровообращения (С локализацией в шейном отделе);
- ✓ нервно-мышечные заболевания (миопатии, миостения);
- ✓ рассеянный склероз;
- ✓ злокачественные новообразования;
- ✓ желчнокаменная и мочекаменная болезнь с частыми приступами, хроническая почечная недостаточность;
- ✓ хронический гепатит любой этиологии;
- ✓ близорукость высокой степени с изменениями в глазном дне, состояния после отслоения сетчатки, глаукома любой степени;
- ✓ сахарный диабет тяжелой степени, осложненный ретинопатией, миелопатией, полиневритами;
- ✓ эпилепсия;
- ✓ остеохондроз позвоночника, осложненный грыжами дисков, спондилолистезом, миелопатией, болевым синдромом, вертебробазилярной недостаточностью;
- ✓ психические заболевания (шизофрения, депрессивно-маниакальные состояния и пр

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 АДАПТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ) ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ФИТНЕС ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль))

Бакалавр

(квалификация)

Заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	10
6	Методические материалы по освоению дисциплины	19
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	24
7.1	Основная литература	24
7.2	Дополнительная литература	25
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	25
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	25
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	26
Приложение		27

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

1.1. Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков,

		обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (Обязательная часть)», которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах.

Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Оздоровительная физическая подготовка	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У
2.	Фитнес подготовка	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У
3.	Функциональная тренировка	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У
4.	Интегральная подготовка	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У
5.	Упражнения со специальным оборудованием	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

*Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН). * Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС*

3.2. Содержание дисциплины
Оздоровительная физическая подготовка

Это использование физической культуры с целью терапии и профилактики различных заболеваний. Оздоровительная физическая культура способствует укреплению и повышению сопротивляемости организма к рецидивам заболевания, а также профилактике заболеваний.
Основным средством оздоровительной физической культуры являются специально подобранные, методически разработанные физические упражнения, а также средства нетрадиционных видов оздоровительной физической культуры (упражнения стретчинга, хатха-йоги, дыхательная гимнастика А.Н. Стрельниковой и бодифлекс, система упражнений пилатес).
Дыхательные упражнения: используется дыхательная гимнастика бодифлекс и парадоксальное дыхание по А.Н. Стрельниковой – система, связанная с изменением отдельных фаз дыхательного цикла.
Бодифлекс представляет собой уникальный комплекс поз и упражнений, которые выполняются с обязательным соблюдением специального дыхания.
Упражнения хатха-йоги: система упражнений, направленная на оздоровление и совершенствование человека через развитие его скрытых возможностей. Лечебный и оздоровительный эффект от занятий хатха-йогой достигается за счет принятия специальных статических поз тела (асан), дыхательных упражнений и концентрации внимания на ожидаемом результате.

Фитнес подготовка

Упражнения системы пилатес. Безопасная программа упражнений без ударной нагрузки, которая позволяет «растянуть» и укрепить основные мышечные группы в логической последовательности, не забывая при этом о более мелких слабых мышцах. Развивает гибкость суставов, эластичность связок, силу, межмышечную и внутримышечную координацию, силовую выносливость и психические качества.
Упражнения стретчинг (гимнастика поз или растягивания): упражнения основаны на выполнение гимнастических поз и статических элементов и направлены на достижение максимальной амплитуды суставных движений. Упражнения применяются для увеличения эластичности мышечно-связочного аппарата и расслабления мышц. Способствуют восстановлению работоспособности мышц после физической нагрузки.

Специальная физическая подготовка

Физические упражнения ЛФК. Упражнения корригирующего характера, направленные на коррекцию изменений в позвоночнике и суставах, создание крепкого мышечного корсета, укрепление мышечной системы и развитие силовой выносливости мышц спины и брюшного пресса. Упражнения, направленные на улучшение работы дыхательной и сердечно-сосудистой системы, на воспитание правильной осанки, концентрацию внимания.

Общая физическая подготовка

Ходьба и бег: ходьба с высоким подниманием колена, на носках, пятках, на наружных и внутренних сторонах стопы, ходьба широким шагом на полусогнутых ногах с наклоном вперед туловищем, ходьба в приседе и полу-приседе, сочетание ходьбы с различными движениями рук; ходьба и бег с изменением частоты шагов, с изменением направления;

сочетание ходьбы и бега с прыжками на одной и двух ногах; ритмические ходьба и бег с изменением частоты шага, с изменением направления.

Упражнения для рук плечевого пояса: из различных и.п. сгибание и разгибание рук, маховые, вращательные, рывковые движения руками одновременно, поочередно, попеременно, поднимание и опускание плеч, круговые движения ими, те же движения с постепенно увеличивающейся амплитудой; сгибание и разгибание рук в упоре лежа; то же, но в упоре лежа сзади; сгибание и разгибание туловища в упоре лежа; подтягивание на перекладине или гимнастической стенке и др.

Упражнения для туловища и шеи: наклоны головы вперед, назад, круговые движения головой, повороты головы в сторону; наклоны туловища, круговые движения туловищем и тазом, пружинистые покачивания, сгибание и разгибание туловища; из положения лежа на груди поднимание и повороты туловища с различными положениями рук; в том же исходном положении поднимание прямых ног вверх; из положения лежа на спине поднимание и опускание ног, круговые движения ногами, переход сед углом и т.п.

Упражнения на растягивание и подвижность в суставах: маятникообразные, рывковые или вращательные движения рук и ног с постепенно увеличивающейся в плечевых, голеностопных, коленных и тазобедренных суставов; волнообразные движения туловищем; повороты туловища; сгибание и разгибание туловища в поясничном и грудном отделах; круговые движения плечевым поясом, движения вперед, назад, вверх и вниз и др.

Функциональная тренировка

Упражнения, направленные на развитие функциональных возможностей организма, совершенствование деятельности различных систем (дыхания, кровообращения, мышечной, сердечно-сосудистой и др.) и физиологических механизмов, которые составляют основу всех других видов подготовки.

Интегральная подготовка

Объединение и комплексная реализация разнообразных компонентов подготовленности обучающихся (физическая, техническая, тактическая и психологическая подготовка).

Прикладно-ориентированная подготовка

Направлена на формирование умений и навыков, которые способствуют подготовке обучающихся к профессиональной деятельности. Используются упражнения для общего укрепления организма и специальные физические упражнения для различных видов деятельности.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения активируют и укрепляют все группы мышц с помощью спортивного инвентаря (гантели, утяжелители, резина, гимнастическая палка и др.), направлены на развитие скоростно-силовых качеств, гибкости и подвижности в суставах, ловкости и координации.

** Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)*

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	**Методы текущего контроля успеваемости**
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

Обучающиеся, занимающиеся по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)», освоившие учебную программу, в каждом семестре выполняют зачетные требования по дисциплине с соответствующей записью в зачетной книжке обучающегося («зачет»).

При поступлении каждого обучающегося, составляется первоначальная таблица, упражнений в доступном или выбранном обучающимся виде спорта. Эта таблица, заполняется обучающимся совместно с преподавателем и включает в себя количественные оценки стандартных упражнений до начала учебного процесса. Это является отправной точкой, для составления индивидуального плана. При необходимости этот план подлежит корректировке и дополнению. Оценивать проведенную работу предлагается не только по абсолютным показателям (нормативы), но и обязательно по изменениям от собственных первоначальных результатов.

Критерием успешности освоения учебного материала является оценка преподавателя, учитывающая регулярность посещения обязательных учебных занятий и выполнение установленных на данный семестр тестов общей физической и спортивно-технической 11 подготовки для отдельных групп различной направленности, и в зависимости от индивидуальных особенностей каждого обучающегося. Вся активность обучающегося в течение периодов обучения сможет повлиять на оценку по физическому воспитанию.

Примерная тематика рефератов для обучающихся, освобождённых и (временно освобождённых) от практических занятий

Темы рефератов определяет преподаватель в соответствии с заболеванием освобожденного от занятий обучающегося, например: тема реферата обучающегося с заболеванием сердечно-сосудистой системы – «ЛФК при заболевании сердечно-сосудистой системы».

1. Занятия физической культурой при данном диагнозе (краткое описание заболевания, образ жизни при этом диагнозе, противопоказания, показанные физические упражнения и действия

в быту, разрешённый комплекс упражнений при данном заболевании).
2. История возникновения и развития атлетической гимнастики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
3. Анализ современного состояния развития атлетической гимнастики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
4. Основные понятия и разновидности атлетической гимнастики.
5. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях атлетической гимнастикой. 6. Характеристика спортивно-прикладных видов гимнастических упражнений и их влияние на подготовку спортсменов в различных видах спорта.
7. Оздоровительная направленность атлетической гимнастики.
8. Правила техники безопасности во время занятий атлетической гимнастикой, предупреждение травматизма на занятиях по атлетической гимнастике.
9. Атлетическая гимнастика как форма и средство силовой подготовки, влияние занятий силовыми видами на повышение уровня физической подготовленности.
10. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся атлетической гимнастикой.
11. Анализ правил соревнований, классификационных программ по различным видам атлетической гимнастики (исторический обзор).

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации
Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

№ п/п	Испытания (тесты) по выбору	Нормативы (количество баллов)									
		Юноши					Девушки				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Основные										
1.	6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м)	1100	1200	1300	1350	1400	900	1000	1100	1150	1200
2.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (в упоре лежа на коленях) (кол-во раз)	17	19	21	23	25	7	10	12	17	20

3.	Наклон вперед из положения сидя с прямыми ногами (см)	+2	+4	+6	+8	+12	+4	+6	+8	+10	+15
4.	Приседания (кол-во раз)	2	4	6	8	12	1	3	5	7	10
5.	Метание теннисного мяча в цель с 6 м (кол-во попаданий)	3	5	7	9	10	2	4	6	8	10
Дополнительные											
6.	Непрерывная оздоровительная ходьба (мин)	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10
7.	Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз)	14	18	22	26	30	12	16	20	24	28
8.	Подтягивание из виса на перекладине (кол-во раз)	2	5	7	9	11	-	-	-	-	-
9.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	180	190	200	210	220	150	160	170	175	180
10.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	4	7	9	12	15	4	7	9	12	15
Контрольные функциональные пробы											
11.	Проба Штанге (с)	> 10	> 20	> 30	> 40	> 50	< 10	>10	> 20	>30	> 40
12.	Одномоментная функциональная проба (%)	>75	< 60	< 50	< 40	< 20	> 70	< 55	< 45	< 35	< 25
13.	Проба Ромберга (с)	< 10	< 15	15	> 15	> 20	< 10	< 15	15	> 15	> 20

Примечание: Практические тесты-задания (доступные формы и виды) выполняют только обучающиеся, не имеющие противопоказаний к выполнению движений и упражнений данного вида. Количество тестов в каждом семестре - 5 (пять), включая функциональные пробы и тесты. По решению методической комиссии кафедры содержание контрольных тестов может быть изменено и/или дополнено, в зависимости от контингента обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

1) **6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Испытуемый бежит (возможно чередование бега с ходьбой), стремясь преодолеть как можно больше расстояния за 6 минут. В забеге одновременно участвует 6-8 человек. По истечении шести минут бегуны останавливаются, контролеры подсчитывают результаты в метрах для каждого из них.

2) **Сгибание и разгибание рук в упоре лежа.** Сгибание и разгибание рук в упоре лежа выполняется из и. п.: упор лежа на полу, руки на ширине плеч, кисти вперед, туловище и ноги составляют прямую линию. Сгибая руки, необходимо согнуть их до уровня прямого угла между плечевой части руки и предплечья (плечевая часть параллельна опоре), разгибая руки, вернуться в и. п. и, зафиксировав его на 0,5 сек., продолжить выполнение упражнения. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний и разгибаний рук. Ошибки при выполнении: нарушение прямой линии "плечи - туловище - ноги"; отсутствие фиксации на

0,5 сек. и. п.; разновременное разгибание рук; сгибание рук более чем прямой угол между плечевой частью рук и предплечий.

3) **Наклон вперед из положения сидя.** На полу обозначить центровую и перпендикулярную линии. Сидя на полу, ступнями ног следует касаться центровой линии, ноги выпрямлены в коленях, ступни вертикальны, расстояние между ними составляет 20-30 см. Выполняется 3 наклона вперед, на четвертом регистрируется результат на перпендикулярной мерной линии по кончикам пальцев, при фиксации этого результата в течение 5 секунд, при этом не допускается сгибания ног в коленях. Ошибки при выполнении: сгибание ног в коленях; фиксация результата пальцами одной руки; отсутствие фиксации результата в течение 2 секунд.

4) **Приседания на двух ногах.** И. п. – основная стойка. Участник выполняет максимальное количество приседаний (за 30 сек) без отрыва стоп от пола, ноги на ширине плеч, положение бедер в приседании параллельно полу. Засчитывается количество правильно выполненных приседаний. Ошибки при выполнении: отрывание пяток от пола; положение бедер не параллельно полу; положение стоп шире или уже плеч; неполное разгибание коленей при выпрямлении.

5) **Метание теннисного мяча в цель** производится с расстояния 6 м в закрепленный на стене гимнастический обруч диаметром 90 см. Нижний край обруча находится на высоте 2 м от пола, используется мяч весом 57 г. Участнику предоставляется право выполнить 10 попыток. Засчитывается количество попаданий в обруч. При выполнении испытания не засчитывается попытка, если испытуемый совершил заступ за линию метания.

6) **Непрерывная оздоровительная ходьба (мин).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Максимальное количество участников забега 8-10 человек. Засчитывается время (мин) участника, в течение которого сохранялся равномерная ходьба без остановок.

7) **Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз).** И. п. – лежа на животе, руки вверх, поочередное поднимание разноименных руки и ноги (голову не поднимать). Участник выполняет максимальное количество поочередных подниманий (за 30 сек), засчитывается количество раз.

8) **Подтягивание из виса на высокой перекладине (количество раз).** И. п.: вис хватом сверху, кисти рук на ширине плеч, руки, туловище и ноги выпрямлены, ноги не касаются пола, ступни вместе. Из виса на прямых руках хватом сверху необходимо подтянуться так, чтобы подбородок оказался выше перекладины, опуститься в вис до полного выпрямления рук, зафиксировать положение в течение 1 с. Испытание выполняется на большее количество раз. Засчитывается количество правильно выполненных подтягиваний. Ошибки при выполнении: подбородок тестируемого оказался ниже уровня грифа перекладины; подтягивание осуществляется рывками или махами ног (туловища); широкий хват при выполнении исходного положения; отсутствие фиксации менее чем на 1 сек. исходного положения; совершение «маятниковых» движений с остановкой.

9) **Прыжок в длину с места.** И.п.: встать носками к стартовой черте, приготовиться к прыжку. Толчок выполняется двумя ногами с махом руками. Длина прыжка измеряется в сантиметрах от стартовой линии до ближнего к стартовой линии касания мата ногами испытуемого. Из трех попыток фиксируется лучший результат. Ошибки при выполнении (попытка не засчитывается): заступ за линию отталкивания или касание ее; выполнение отталкивания с предварительного подскока; отталкивание ногами поочередно.

10) **Подъем туловища из положения лежа на спине**, руки за головой, локти на поверхности- до касания локтями колен, ноги на скамье. Поднимание туловища из положения лежа выполняется из и.п. лежа на спине на гимнастическом мате, руки за головой, пальцы «в замок», лопатки касаются мата, ноги согнуты в коленях под прямым углом, ступни прижаты партнером к полу. Участник выполняет максимальное количество сгибаний (за 30 с.), пересекая локтями линию коленей, с последующим возвратом в и.п. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний разгибаний туловища. Ошибки

при выполнении: отсутствие пересечения локтями линии коленей; отсутствие касания лопатками мата; пальцы разомкнуты "из замка"; смещение таза.

11) **Проба Ромберга** В простой позе Ромберга испытуемый стоит, сомкнув ступни ног (пятки и носки вместе), глаза закрыты, руки вытянуты вперед, пальцы несколько разведены (без напряжения). При оценке пробы учитывают степень устойчивости (стоит неподвижно, покачивается), дрожание (тремор) век и пальцев и, главное, длительность сохранения равновесия.

12) **Одномоментная функциональная проба (20 приседаний за 30 сек).** Определяется реакция сердца на нагрузку, время восстановления ЧСС после нагрузки. Необходимо измерить ЧСС в состоянии покоя, затем выполнить функциональную пробу с дозированной физической нагрузкой: 20 глубоких приседаний (туловище прямое, руки вперед) в течение 30 секунд. После выполнения пробы фиксируется ЧСС (уд/мин), а также время восстановления ЧСС до состояния покоя (сек). При оценке определяется величина учащения ЧСС после нагрузки в процентах.

13) **Проба Штанге** (задержка дыхания на вдохе). После 5-7 минут отдыха в положении сидя следует сделать полный вдох и выдох, затем снова вдох (примерно 80-90 % от максимального) и задержать дыхание. Продолжительность задержки дыхания в большей степени зависит от волевых усилий человека, поэтому в задержке дыхания различают время чистой задержки и волевой компонент. Начало последнего фиксируется по первому сокращению диафрагмы (колебанию брюшной стенки).

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО (для лиц с поражением опорно-двигательного аппарата)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями верхних конечностей.

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,2	6,5	6,7
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	30	28	25
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	7	6	5
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	13	11	9
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	125	120
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,0	6,3	6,5
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	33	30	28
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	5	4	3
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	10	12	14

6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	165	155	150
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями нижних конечностей

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	200	170	140
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	13	10	8
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	8	7	6
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	12	10	9
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	17	15	13
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	200	180	160
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	250	220	200
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	25	20	15
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	9	8	7
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	18	16	14
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	24	21	19
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с травмами позвоночника и поражением спинного мозга

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	24	19	14
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	100	80	60
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	16	14	12
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	14	12	10
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	11	9	7
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	95	100	103
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	8	7	6

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	26	23	17
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	120	100	70
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	18	16	14
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	16	14	12
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	15	12	10
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	98	102	105
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	9	8	7

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с церебральным параличем

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	14	11	9
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	20	18	16
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	22	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	9	8	7
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	15	13	11
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	140	120	100
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	15	13
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	22	20	18
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	24	22	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	10	9	8
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	20	18	15
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с низким ростом

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	13,4	14,6	16,0
2.	Бег на 100 м (с)	25,8	26,8	27,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	14	12	10

4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	17	14	12
5.	Плавание без учета времени (м)	35	30	25
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	13,2	13,8	14,0
2.	Бег на 100 м (с)	21,0	21,7	22,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	25	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	18	16	14
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением слуха)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с нарушением слуха

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,5	10,9
2.	Бег на 100 м (с)	17,0	17,8	18,0
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	34	30
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	300	270	250
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	190	172	160

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	8,4	8,9	9,0
2.	Бег на 100 м (с)	13,9	14,4	14,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	35	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	48	37	33
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	410	350	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	220	210	200

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением зрения)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с остаточным зрением

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,5	6,0	6,3
2.	Бег на 60 м (с)	10,0	10,4	10,9
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	36	30	25
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	365	345	315
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	170	160	145

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,0	5,3	5,4
2.	Бег на 60 м (с)	9,0	9,6	9,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	32	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	36	30
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	400	380	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	205	190	175

Нормативы (тесты) по выбору для лиц тотально слепых

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	6,7	7,2	7,7
2.	Бег на 60 м (с)	10,6	11,4	11,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	16	11	9
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	27	23	18
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	320	300	290
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	120	110	100

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,7	6,1	6,8
2.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,3	10,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	30	25	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	32	27	24
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30

6.	Прыжок в длину с разбега (см)	360	350	320
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	120	110

5.3. Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и

навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

для очно-заочной, заочной формы обучения

Разделы учебной программы	семестры						Всего часов
	1	2	3	4	5	6	
Практические занятия	6	6	4	4	4	4	28
Самостоятельная работа	30	30	60	60	60	60	300
Промежуточная аттестация	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	
Итого	36	36	64	64	64	64	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Оздоровительная физическая подготовка	18	2	16
	Фитнес подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Общая физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Оздоровительная физическая подготовка	18	2	16
	Фитнес подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Специальная физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Оздоровительная физическая подготовка	16	2	14
	Фитнес подготовка	16	2	14
	Функциональная тренировка	16	2	14
	Упражнения со специальным оборудованием	16	2	14

	Прикладно-ориентированная подготовка	16	2	14
	Общая физическая подготовка	20	4	16
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого:	**328**	**42**	**286**

Методические материалы, определяющие процедуры оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Программа по адаптивной физической культуре и спорту (физической культуре и спорту инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль), применяемая на кафедре Физического воспитания и здоровья РАНХиГС (далее «Кафедра»), разработана в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность образовательных учреждений.

Правовые вопросы данной программы регламентируются различными законами и нормативными актами, к которым относятся отдельные положения Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ», Федерального закона «Об образовании». «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (далее – «ЛОВЗ», «лицо с ОВЗ») включает в себя несколько областей знания - физическую культуру, медицину, коррекционную педагогику, сведения медико-биологических и социально-психологических учебных и научных дисциплин.

При этом в ней не только обобщаются сведения перечисленных областей и дисциплин, но и формируется новое знание, представляющее собой результат взаимопроникновения знаний каждой из этих областей и дисциплин. «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) представляет собой значительно более емкое и широкое явление по сравнению с лечебной физической культурой и физическим воспитанием обучающихся с отклонениями в развитии. Она объединяет в себе, помимо названных направлений, адаптивный спорт, адаптивную двигательную рекреацию, адаптивное физическое воспитание обучающихся специальных медицинских групп (СМГ).

Адаптивная физическая культура - это область физической культуры человека с отклонениями в состоянии здоровья. Это деятельность и ее результаты для создания готовности к полноценной жизни человека с ограниченными возможностями. Также это средства и способы саморазвития всех свойств личности с использованием физкультурно-оздоровительных, гигиенических и средовых факторов. Адаптивная физическая культура - это социальный феномен, целью которого является социализация или ресоциализация личности инвалида или человека с отклонениями в состоянии здоровья, поднятие уровня качества жизни, наполнение ее новым содержанием, смыслом, эмоциями, чувствами, а не только лечение с помощью тех или иных физических упражнений или физиотерапевтических процедур.

Целью адаптивной физической культуры является максимально возможное развитие жизнеспособности человека, имеющего устойчивые отклонения в состоянии здоровья, за счет обеспечения оптимального режима функционирования отпущенных природой и имеющихся в наличии (оставшихся в процессе жизни) его двигательных возможностей и духовных сил, их гармонизации для максимальной самореализации в качестве социально и индивидуально значимого субъекта.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Физическая культура как учебная дисциплина относится к блоку общепрофессиональных дисциплин, однако методики адаптивной физической культуры имеют существенные отличия, обусловленные аномальным развитием физической и психической сферы обучающегося. Курс позволяет освоить методики применения средств физической культуры

для различных целей (реабилитация, отдых, формирование физических кондиций, повышение физической подготовленности и т.д.), а также формировать психофизический статус в соответствии с предъявляемыми требованиями к выбранной специальности.
Наибольший эффект от изучения дисциплины может быть достигнут при выполнении некоторых условий: Работа обучающихся на практических занятиях призвана выработать у обучающихся умение сравнивать различные подходы, концепции и научные школы для самоопределения. Занятия направлены на обеспечение необходимой двигательной активности, достижение и поддержание оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения в вузе, развитие и совершенствование психофизических способностей и личностных качеств необходимых в избранной профессии и повседневной жизни; на овладение методами и средствами физкультурно-спортивной, физкультурно-оздоровительной деятельности, на приобретение личного опыта самостоятельно, целенаправленно, и творчески использовать средства физической культуры.
В соответствии с нормативными актами РФ предпринято следующее распределение ***в специальное медицинское отделение*** обучающихся с особыми образовательными потребностями (обучающиеся специальной медицинской группы, обучающиеся с ОВЗ и инвалиды) для обучения по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)». В специальное медицинское отделение обучающиеся направляются после прохождения медицинского осмотра или могут быть направлены в течение года по медицинским показаниям. Учебный процесс по дисциплине планируется в соответствии с документом «Методические рекомендации по установлению государственных требований к уровню физической подготовленности инвалидов при выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» (далее «ВФСК») утв. Минспортом России 09.08.2016) и реализуется с учетом количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, распределенных по следующим категориям:
1. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 1); 2. обучающиеся с болезнями систем кровообращения, органов дыхания, пищеварения, болезнями мочеполовой системы, с нарушениями слуха, зрения и другими заболеваниями, которым показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 2);
3. обучающиеся с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, в частности, лица с поражениями позвоночника и спинного мозга, ампутациями, нарушениями и врожденными недоразвитиями конечностей, с низким ростом и др., позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 3);
4. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, которые имеют дополнительно соматические заболевания, показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 4).
Методы организации занятий: групповой до 8 (восьми) человек и индивидуально-групповой (необходимо присутствие второго преподавателя- ассистента); индивидуальный. Обучающиеся 1-4 групп занимаются вместе. В подготовительной и заключительной части каждого занятия обучающиеся специального медицинского отделения занимаются вместе. В основной части каждого занятия обучающиеся занимаются по группам и выполняют комплексы упражнений с учетом основного заболевания, далее выполняют следующие задания:
– ***обучающиеся 1 и 3 групп*** выполняют комплексы упражнений для подготовки к участию в процедуре сдачи нормативов ВФСК для данной категории граждан;
– ***обучающиеся 2 и 4 групп*** выполняют комплексы упражнений коррекционно-восстановительной и оздоровительной направленности с учетом состояния здоровья.
В конце каждого семестра обучающиеся специального медицинского отделения выполняют

измерение показателей физического развития и функционального состояния и двигательные тесты по физической подготовке (с учетом противопоказаний). По окончании учебного года анализируют динамику своего физического развития, результаты выполнения функциональных проб и тестов. Зачисление в группы осуществляется в соответствии с допуском врача и фиксируется в журнал. Не прошедшие медицинского обследования и имеющие абсолютные противопоказания к занятиям адаптивной физической культурой и спортом (Приложение №1), к занятиям не допускаются. В группах осуществляется коррекционно-оздоровительная и воспитательная работа, направленная на расширение двигательной функции, частичное восстановление либо компенсацию утраченной функции, физическую подготовку оздоровительной направленности, а также на освоение и оптимизацию двигательных действий. Обучающиеся, освобожденные по состоянию здоровья от практических занятий на длительный срок, зачисляются в освобожденное отделение для освоения доступных им разделов учебной программы, выполняют письменную тематическую контрольную работу (реферат), связанную с характером их заболевания и сдают зачет по теоретическому разделу программы. Обучающиеся, не прошедшие медицинское обследование, к практическим занятиям не допускаются. При планировании учебно-тренировочной нагрузки необходимо учесть особенности протекания восстановительных и адаптационных процессов, состояние отдельных двигательных функций, физических и координационных способностей. План учебно-тренировочной работы, так же зависит от периода и задач подготовки. Для групп СМГ и ЛФК (в случае необходимости) продолжительность академического часа может быть сокращена и составлять 30-40 мин. Продолжительность одного занятия в СМГ и ЛФК не должна превышать 2 (двух) академических часов.

Основными формами учебных занятий являются:

- групповые занятия;
- индивидуальные занятия;
- участие в соревнованиях различного ранга;
- теоретические занятия (в форме бесед, лекций, просмотра и анализа учебных кинофильмов, кино- или видеозаписей, просмотра соревнований);
- медико-восстановительные мероприятия;
- культурно-массовые мероприятия, участие в конкурсах и смотрах.

Занятия проводятся на закрытых и открытых площадках спортивного назначения с применением спортивного инвентаря и оборудования, что требует соблюдения правил безопасного поведения, а также личной и общественной гигиены. На учебно-тренировочные занятия обучающиеся допускаются в специальной спортивной одежде и обуви. Перед каждым тестированием необходимо провести разминку: беговые, общеразвивающие и специальные упражнения. На занятии допускается только одно тестирование. Занятия должны проводиться по индивидуальным планам, для каждого ЛОВЗ, в соответствии с выбранными и допустимыми для конкретного ЛОВЗ видами учебных занятий.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования. Роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся. ***В связи с ограниченными возможностями здоровья обучающимся дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» составляется индивидуальный план занятий и комплексы общеразвивающих упражнений подбираются в соответствии с этими планами.***

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине. Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками. Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа. План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления. Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочнобиблиографическое описание литературы и других источников. Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-

й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль). Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1 Основная литература

1. Третьякова, Н. В. Теория и методика оздоровительной физической культуры: Учебное пособие / Третьякова Н.В., Андрюхина Т.В., Кетриш Е.В. - Москва: Спорт, 2016. - 280 с. ISBN 978-5-906839-23-7. https://znanium.com/catalog/product/913089
2. Евсеев, С. П. Теория и организация адаптивной физической культуры: Учебник / Евсеев С.П. - Москва: Спорт, 2016. - 616 с. ISBN 978-5-906839-42-8. https://znanium.com/catalog/product/913071
3. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
4. Гимнастические упражнения для студентов с различными отклонениями в состоянии здоровья: Учебно-методическое пособие / Шлыков В.П., Спирина М.П., - 2-е изд., стер. - Москва: Флинта, 2017. - 68 с.: ISBN 978-5-9765-3278-6. https://znanium.com/catalog/product/959331
5. Лечебная физическая культура в образовательном процессе студентов: монография / А.Н. Захарова. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2013. - 107 с. - ISBN 978-3-659-50686-4. https://znanium.com/catalog/product/1065407
6. Оздоровительное и спортивное плавание для людей с ограниченными возможностями: монография / Н.Ж. Булгакова, С.Н. Морозов, С.М. Никитина, Т.Н. Павлова, О.И. Попов; под ред. Н.Ж. Булгаковой. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 313 с. - (Научная мысль). - DOI 10.12737/1035224. - ISBN 978-5-16-015465-7. https://znanium.com/catalog/product/1210554
7. Обучение двигательным действиям в адаптивной физической культуре: учеб. пособие / З.С. Варфоломеева [и др.] ; под общ. ред. С.И. Изаак. - 4-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2017. - 131 с. - ISBN 978-5-9765-1528-4. https://znanium.com/catalog/product/1032463
8. Физическая культура студентов специального учебного отделения: учебное пособие / Л. Н. Гелецкая, И. Ю. Бирдигулова, Д. А. Шубин, Р. И. Коновалова. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 220 с. - ISBN 978-5-7638-2997-6. https://znanium.com/catalog/product/511522
9. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
10. Научно-теоретические основы лечебной физкультуры и кинезиреабилитации: теория и методика современной лечебной физкультуры : монография / Н. А. Куропаткина, А. Коршунов. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2017. - 168 с. - ISBN 978-3-659-67020-6. https://znanium.com/catalog/product/1062598

7.2. Дополнительная литература

1. Крылатых В. Ю. Физическая культура и спорт. Учебное пособие. ЭОР [Электронный ресурс]. -М: РАНХиГС, 2019. URL: https://lms.ranepa.ru/course
2. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. -228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Физическая культура студентов специальной медицинской группы: учебник / С.И. Филимонова, Л.Б. Андрющенко, Г.Б. Глазкова, Ю.О. Аверясова, Ю.Б. Алмазова; под ред. С.И. Филимоновой. - Москва: РУСАЙНС, 2020. - 356 с.

7.3 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 24.11.1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
6. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»
7. Приказ от 12 февраля 2019 года № 90 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» (Раздел II. Нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320173/

7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9	2	волейбол, баскетбол, футбол, общая физическая подготовка,
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

Приложение №1

АБСОЛЮТНЫЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ К ЗАНЯТИЯМ АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ

- ✓ лихорадящие состояния, гнойные процессы в тканях, хронические заболевания в стадиях обострения, острые инфекционные заболевания;
- ✓ сердечно-сосудистые заболевания: ишемическая болезнь сердца, стенокардия напряжения и покоя, инфаркт миокарда, аневризма сердца и аорты, миокардиты любой этиологии, декомпенсированные пороки сердца, нарушения ритма сердца и проводимости, синусовая тахикардия с ЧСС более 100 ударов в минуту, гипертоническая болезнь II и III стадий;
- ✓ легочная недостаточность (при уменьшении ЖЕЛ на 50 % и более от должного);
- ✓ угроза кровотечений (кавернозный туберкулез, язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с наклонностью к кровотечениям);
- ✓ заболевания крови (в том числе – анемии);
- ✓ последствия перенесенного острого нарушения мозгового кровообращения и нарушений спинального кровообращения (С локализацией в шейном отделе);
- ✓ нервно-мышечные заболевания (миопатии, миостения);
- ✓ рассеянный склероз;
- ✓ злокачественные новообразования;
- ✓ желчнокаменная и мочекаменная болезнь с частыми приступами, хроническая почечная недостаточность;
- ✓ хронический гепатит любой этиологии;
- ✓ близорукость высокой степени с изменениями в глазном дне, состояния после отслоения сетчатки, глаукома любой степени;
- ✓ сахарный диабет тяжелой степени, осложненный ретинопатией, миелопатией, полиневритами;
- ✓ эпилепсия;
- ✓ остеохондроз позвоночника, осложненный грыжами дисков, спондилолистезом, миелопатией, болевым синдромом, вертебробазилярной недостаточностью;
- ✓ психические заболевания (шизофрения, депрессивно-маниакальные состояния и пр

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 АДАПТИВНАЯ ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ) ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЙ ФИТНЕС ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль))

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	10
6	Методические материалы по освоению дисциплины	19
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	24
7.1	Основная литература	24
7.2	Дополнительная литература	25
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	25
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	26
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	26
Приложение		27

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

1.1. Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков,

		обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (Обязательная часть)», которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах.

Дисциплина «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Оздоровительная физическая подготовка	**56**	6				50	Т, Р, О, У
2.	Фитнес подготовка	**76**	6				70	Т, Р, О, У
3.	Функциональная тренировка	**26**	6				20	Т, Р, О, У
4.	Интегральная подготовка	**14**	6				8	Т, Р, О, У
5.	Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				280	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения *(У), сдача нормативов (СН).*
** Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС*

3.2. Содержание дисциплины
Оздоровительная физическая подготовка

Это использование физической культуры с целью терапии и профилактики различных заболеваний. Оздоровительная физическая культура способствует укреплению и повышению сопротивляемости организма к рецидивам заболевания, а также профилактике заболеваний.
Основным средством оздоровительной физической культуры являются специально подобранные, методически разработанные физические упражнения, а также средства нетрадиционных видов оздоровительной физической культуры (упражнения стретчинга, хатха-йоги, дыхательная гимнастика А.Н. Стрельниковой и бодифлекс, система упражнений пилатес).
Дыхательные упражнения: используется дыхательная гимнастика бодифлекс и парадоксальное дыхание по А.Н. Стрельниковой – система, связанная с изменением отдельных фаз дыхательного цикла.
Бодифлекс представляет собой уникальный комплекс поз и упражнений, которые выполняются с обязательным соблюдением специального дыхания.
Упражнения хатха-йоги: система упражнений, направленная на оздоровление и совершенствование человека через развитие его скрытых возможностей. Лечебный и оздоровительный эффект от занятий хатха-йогой достигается за счет принятия специальных статических поз тела (асан), дыхательных упражнений и концентрации внимания на ожидаемом результате.

Фитнес подготовка

Упражнения системы пилатес. Безопасная программа упражнений без ударной нагрузки, которая позволяет «растянуть» и укрепить основные мышечные группы в логической последовательности, не забывая при этом о более мелких слабых мышцах. Развивает гибкость суставов, эластичность связок, силу, межмышечную и внутримышечную координацию, силовую выносливость и психические качества.
Упражнения стретчинг (гимнастика поз или растягивания): упражнения основаны на выполнение гимнастических поз и статических элементов и направлены на достижение максимальной амплитуды суставных движений. Упражнения применяются для увеличения эластичности мышечно-связочного аппарата и расслабления мышц. Способствуют восстановлению работоспособности мышц после физической нагрузки.

Специальная физическая подготовка

Физические упражнения ЛФК. Упражнения корригирующего характера, направленные на коррекцию изменений в позвоночнике и суставах, создание крепкого мышечного корсета, укрепление мышечной системы и развитие силовой выносливости мышц спины и брюшного пресса. Упражнения, направленные на улучшение работы дыхательной и сердечно-сосудистой системы, на воспитание правильной осанки, концентрацию внимания.

Общая физическая подготовка

Ходьба и бег: ходьба с высоким подниманием колена, на носках, пятках, на наружных и внутренних сторонах стопы, ходьба широким шагом на полусогнутых ногах с наклоном вперед туловищем, ходьба в приседе и полу-приседе, сочетание ходьбы с различными движениями рук; ходьба и бег с изменением частоты шагов, с изменением направления;

сочетание ходьбы и бега с прыжками на одной и двух ногах; ритмические ходьба и бег с изменением частоты шага, с изменением направления.

Упражнения для рук плечевого пояса: из различных и.п. сгибание и разгибание рук, маховые, вращательные, рывковые движения руками одновременно, поочередно, попеременно, поднимание и опускание плеч, круговые движения ими, те же движения с постепенно увеличивающейся амплитудой; сгибание и разгибание рук в упоре лежа; то же, но в упоре лежа сзади; сгибание и разгибание туловища в упоре лежа; подтягивание на перекладине или гимнастической стенке и др.

Упражнения для туловища и шеи: наклоны головы вперед, назад, круговые движения головой, повороты головы в сторону; наклоны туловища, круговые движения туловищем и тазом, пружинистые покачивания, сгибание и разгибание туловища; из положения лежа на груди поднимание и повороты туловища с различными положениями рук; в том же исходном положении поднимание прямых ног вверх; из положения лежа на спине поднимание и опускание ног, круговые движения ногами, переход сед углом и т.п.

Упражнения на растягивание и подвижность в суставах: маятникообразные, рывковые или вращательные движения рук и ног с постепенно увеличивающейся в плечевых, голеностопных, коленных и тазобедренных суставов; волнообразные движения туловищем; повороты туловища; сгибание и разгибание туловища в поясничном и грудном отделах; круговые движения плечевым поясом, движения вперед, назад, вверх и вниз и др.

Функциональная тренировка

Упражнения, направленные на развитие функциональных возможностей организма, совершенствование деятельности различных систем (дыхания, кровообращения, мышечной, сердечно-сосудистой и др.) и физиологических механизмов, которые составляют основу всех других видов подготовки.

Интегральная подготовка

Объединение и комплексная реализация разнообразных компонентов подготовленности обучающихся (физическая, техническая, тактическая и психологическая подготовка).

Прикладно-ориентированная подготовка

Направлена на формирование умений и навыков, которые способствуют подготовке обучающихся к профессиональной деятельности. Используются упражнения для общего укрепления организма и специальные физические упражнения для различных видов деятельности.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения активируют и укрепляют все группы мышц с помощью спортивного инвентаря (гантели, утяжелители, резина, гимнастическая палка и др.), направлены на развитие скоростно-силовых качеств, гибкости и подвижности в суставах, ловкости и координации.

** Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)*

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	**Методы текущего контроля успеваемости**
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

Обучающиеся, занимающиеся по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)», освоившие учебную программу, в каждом семестре выполняют зачетные требования по дисциплине с соответствующей записью в зачетной книжке обучающегося («зачет»).

При поступлении каждого обучающегося, составляется первоначальная таблица, упражнений в доступном или выбранном обучающимся виде спорта. Эта таблица, заполняется обучающимся совместно с преподавателем и включает в себя количественные оценки стандартных упражнений до начала учебного процесса. Это является отправной точкой, для составления индивидуального плана. При необходимости этот план подлежит корректировке и дополнению. Оценивать проведенную работу предлагается не только по абсолютным показателям (нормативы), но и обязательно по изменениям от собственных первоначальных результатов.

Критерием успешности освоения учебного материала является оценка преподавателя, учитывающая регулярность посещения обязательных учебных занятий и выполнение установленных на данный семестр тестов общей физической и спортивно-технической 11 подготовки для отдельных групп различной направленности, и в зависимости от индивидуальных особенностей каждого обучающегося. Вся активность обучающегося в течение периодов обучения сможет повлиять на оценку по физическому воспитанию.

Примерная тематика рефератов для обучающихся, освобождённых и (временно освобождённых) от практических занятий

Темы рефератов определяет преподаватель в соответствии с заболеванием освобожденного от занятий обучающегося, например: тема реферата обучающегося с заболеванием сердечно-сосудистой системы – «ЛФК при заболевании сердечно-сосудистой системы».

1. Занятия физической культурой при данном диагнозе (краткое описание заболевания, образ жизни при этом диагнозе, противопоказания, показанные физические упражнения и действия

в быту, разрешённый комплекс упражнений при данном заболевании).
2. История возникновения и развития атлетической гимнастики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
3. Анализ современного состояния развития атлетической гимнастики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
4. Основные понятия и разновидности атлетической гимнастики.
5. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях атлетической гимнастикой. 6. Характеристика спортивно-прикладных видов гимнастических упражнений и их влияние на подготовку спортсменов в различных видах спорта.
7. Оздоровительная направленность атлетической гимнастики.
8. Правила техники безопасности во время занятий атлетической гимнастикой, предупреждение травматизма на занятиях по атлетической гимнастике.
9. Атлетическая гимнастика как форма и средство силовой подготовки, влияние занятий силовыми видами на повышение уровня физической подготовленности.
10. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся атлетической гимнастикой.
11. Анализ правил соревнований, классификационных программ по различным видам атлетической гимнастики (исторический обзор).

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации
Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

№ п/п	Испытания (тесты) по выбору	Нормативы (количество баллов)									
		Юноши					Девушки				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Основные										
1.	6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м)	1100	1200	1300	1350	1400	900	1000	1100	1150	1200
2.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (в упоре лежа на коленях) (кол-во раз)	17	19	21	23	25	7	10	12	17	20

3.	Наклон вперед из положения сидя с прямыми ногами (см)	+2	+4	+6	+8	+12	+4	+6	+8	+10	+15
4.	Приседания (кол-во раз)	2	4	6	8	12	1	3	5	7	10
5.	Метание теннисного мяча в цель с 6 м (кол-во попаданий)	3	5	7	9	10	2	4	6	8	10
Дополнительные											
6.	Непрерывная оздоровительная ходьба (мин)	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10
7.	Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз)	14	18	22	26	30	12	16	20	24	28
8.	Подтягивание из виса на перекладине (кол-во раз)	2	5	7	9	11	-	-	-	-	-
9.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	180	190	200	210	220	150	160	170	175	180
10.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (кол-во раз)	4	7	9	12	15	4	7	9	12	15
Контрольные функциональные пробы											
11.	Проба Штанге (с)	> 10	> 20	> 30	> 40	> 50	< 10	>10	> 20	>30	> 40
12.	Одномоментная функциональная проба (%)	>75	< 60	< 50	< 40	< 20	> 70	< 55	< 45	< 35	< 25
13.	Проба Ромберга (с)	< 10	< 15	15	> 15	> 20	< 10	< 15	15	> 15	> 20

Примечание: Практические тесты-задания (доступные формы и виды) выполняют только обучающиеся, не имеющие противопоказаний к выполнению движений и упражнений данного вида. Количество тестов в каждом семестре - 5 (пять), включая функциональные пробы и тесты. По решению методической комиссии кафедры содержание контрольных тестов может быть изменено и/или дополнено, в зависимости от контингента обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

1) **6-минутный бег в чередовании с ходьбой (м).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Испытуемый бежит (возможно чередование бега с ходьбой), стремясь преодолеть как можно больше расстояния за 6 минут. В забеге одновременно участвует 6-8 человек. По истечении шести минут бегуны останавливаются, контролеры подсчитывают результаты в метрах для каждого из них.

2) **Сгибание и разгибание рук в упоре лежа.** Сгибание и разгибание рук в упоре лежа выполняется из и. п.: упор лежа на полу, руки на ширине плеч, кисти вперед, туловище и ноги составляют прямую линию. Сгибая руки, необходимо согнуть их до уровня прямого угла между плечевой части руки и предплечья (плечевая часть параллельна опоре), разгибая руки, вернуться в и. п. и, зафиксировав его на 0,5 сек., продолжить выполнение упражнения. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний и разгибаний рук. Ошибки при выполнении: нарушение прямой линии "плечи - туловище - ноги"; отсутствие фиксации на

0,5 сек. и. п.; разновременное разгибание рук; сгибание рук более чем прямой угол между плечевой частью рук и предплечий.

3) **Наклон вперед из положения сидя.** На полу обозначить центровую и перпендикулярную линии. Сидя на полу, ступнями ног следует касаться центровой линии, ноги выпрямлены в коленях, ступни вертикальны, расстояние между ними составляет 20-30 см. Выполняется 3 наклона вперед, на четвертом регистрируется результат на перпендикулярной мерной линии по кончикам пальцев, при фиксации этого результата в течение 5 секунд, при этом не допускается сгибания ног в коленях. Ошибки при выполнении: сгибание ног в коленях; фиксация результата пальцами одной руки; отсутствие фиксации результата в течение 2 секунд.

4) **Приседания на двух ногах.** И. п. – основная стойка. Участник выполняет максимальное количество приседаний (за 30 сек) без отрыва стоп от пола, ноги на ширине плеч, положение бедер в приседании параллельно полу. Засчитывается количество правильно выполненных приседаний. Ошибки при выполнении: отрывание пяток от пола; положение бедер не параллельно полу; положение стоп шире или уже плеч; неполное разгибание коленей при выпрямлении.

5) **Метание теннисного мяча в цель** производится с расстояния 6 м в закрепленный на стене гимнастический обруч диаметром 90 см. Нижний край обруча находится на высоте 2 м от пола, используется мяч весом 57 г. Участнику предоставляется право выполнить 10 попыток. Засчитывается количество попаданий в обруч. При выполнении испытания не засчитывается попытка, если испытуемый совершил заступ за линию метания.

6) **Непрерывная оздоровительная ходьба (мин).** Тестирование проводится на спортивной площадке или беговой дорожке. Максимальное количество участников забега 8-10 человек. Засчитывается время (мин) участника, в течение которого сохранялся равномерная ходьба без остановок.

7) **Поочередное поднимание разноименной руки и ноги из положения лежа на животе (кол-во раз).** И. п. – лежа на животе, руки вверх, поочередное поднимание разноименных руки и ноги (голову не поднимать). Участник выполняет максимальное количество поочередных подниманий (за 30 сек), засчитывается количество раз.

8) **Подтягивание из виса на высокой перекладине (количество раз).** И. п.: вис хватом сверху, кисти рук на ширине плеч, руки, туловище и ноги выпрямлены, ноги не касаются пола, ступни вместе. Из виса на прямых руках хватом сверху необходимо подтянуться так, чтобы подбородок оказался выше перекладины, опуститься в вис до полного выпрямления рук, зафиксировать положение в течение 1 с. Испытание выполняется на большее количество раз. Засчитывается количество правильно выполненных подтягиваний. Ошибки при выполнении: подбородок тестируемого оказался ниже уровня грифа перекладины; подтягивание осуществляется рывками или махами ног (туловища); широкий хват при выполнении исходного положения; отсутствие фиксации менее чем на 1 сек. исходного положения; совершение «маятниковых» движений с остановкой.

9) **Прыжок в длину с места.** И.п.: встать носками к стартовой черте, приготовиться к прыжку. Толчок выполняется двумя ногами с махом руками. Длина прыжка измеряется в сантиметрах от стартовой линии до ближнего к стартовой линии касания мата ногами испытуемого. Из трех попыток фиксируется лучший результат. Ошибки при выполнении (попытка не засчитывается): заступ за линию отталкивания или касание ее; выполнение отталкивания с предварительного подскока; отталкивание ногами поочередно.

10) **Подъем туловища из положения лежа на спине**, руки за головой, локти на поверхности- до касания локтями колен, ноги на скамье. Поднимание туловища из положения лежа выполняется из и.п. лежа на спине на гимнастическом мате, руки за головой, пальцы «в замок», лопатки касаются мата, ноги согнуты в коленях под прямым углом, ступни прижаты партнером к полу. Участник выполняет максимальное количество сгибаний (за 30 с.), пересекая локтями линию коленей, с последующим возвратом в и.п. Засчитывается количество правильно выполненных сгибаний разгибаний туловища. Ошибки

при выполнении: отсутствие пересечения локтями линии коленей; отсутствие касания лопатками мата; пальцы разомкнуты "из замка"; смещение таза.

11) **Проба Ромберга** В простой позе Ромберга испытуемый стоит, сомкнув ступни ног (пятки и носки вместе), глаза закрыты, руки вытянуты вперед, пальцы несколько разведены (без напряжения). При оценке пробы учитывают степень устойчивости (стоит неподвижно, покачивается), дрожание (тремор) век и пальцев и, главное, длительность сохранения равновесия.

12) **Одномоментная функциональная проба (20 приседаний за 30 сек).** Определяется реакция сердца на нагрузку, время восстановления ЧСС после нагрузки. Необходимо измерить ЧСС в состоянии покоя, затем выполнить функциональную пробу с дозированной физической нагрузкой: 20 глубоких приседаний (туловище прямое, руки вперед) в течение 30 секунд. После выполнения пробы фиксируется ЧСС (уд/мин), а также время восстановления ЧСС до состояния покоя (сек). При оценке определяется величина учащения ЧСС после нагрузки в процентах.

13) **Проба Штанге** (задержка дыхания на вдохе). После 5-7 минут отдыха в положении сидя следует сделать полный вдох и выдох, затем снова вдох (примерно 80-90 % от максимального) и задержать дыхание. Продолжительность задержки дыхания в большей степени зависит от волевых усилий человека, поэтому в задержке дыхания различают время чистой задержки и волевой компонент. Начало последнего фиксируется по первому сокращению диафрагмы (колебанию брюшной стенки).

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО (для лиц с поражением опорно-двигательного аппарата)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями верхних конечностей.

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,2	6,5	6,7
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	30	28	25
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	7	6	5
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	13	11	9
6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	125	120
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 30 м (с)	6,0	6,3	6,5
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	33	30	28
4.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами (см)	5	4	3
5.	Наклон вперед из положения сидя на полу с прямыми ногами при двухсторонней ампутации (см)	10	12	14

6.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	165	155	150
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с односторонней или двухсторонней ампутацией или другими поражениями нижних конечностей

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	200	170	140
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	13	10	8
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	8	7	6
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	12	10	9
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	17	15	13
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	200	180	160
2.	Передвижение на протезе (протезах) (без учета времени, м)	250	220	200
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	25	20	15
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 15 с)	9	8	7
5.	Метание теннисного мяча из положения сидя в коляске (м)	18	16	14
6.	Метание теннисного мяча из положения стоя на протезе (протезах) (м)	24	21	19
7.	Плавание без учета времени (м)	30	20	16

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с травмами позвоночника и поражением спинного мозга

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	24	19	14
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	100	80	60
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	16	14	12
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	14	12	10
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	11	9	7
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	95	100	103
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	8	7	6

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Удержание волейбольного мяча обеими руками при травме шейного отдела позвоночника (с)	26	23	17
2.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	120	100	70
3.	Передвижение в коляске при травме шейного отдела позвоночника (без учета времени, м)	18	16	14
4.	Вис на согнутых руках на перекладине (ноги над коляской, с)	16	14	12
5.	Сгибание и разгибание рук из положения сидя в коляске при травме шейного отдела позвоночника (количество раз)	15	12	10
6.	Выкрут в плечевых суставах (расстояние между кистями, см)	98	102	105
7.	Бросок теннисного мяча (количество бросков за 30 с)	9	8	7

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с церебральным параличем

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	14	11	9
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	20	18	16
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	22	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	9	8	7
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	15	13	11
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	140	120	100
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	15	13
2.	Приседание на двух ногах (количество раз)	22	20	18
3.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз)	24	22	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	10	9	8
5.	Удар по футбольному мячу на дальность (м)	20	18	15
6.	Передвижение в коляске (без учета времени, м)	160	140	120
7.	Плавание без учета времени (м)	25	20	15

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с низким ростом

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	4	2
1.	Бег на 60 м (с)	13,4	14,6	16,0
2.	Бег на 100 м (с)	25,8	26,8	27,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	14	12	10

4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	17	14	12
5.	Плавание без учета времени (м)	35	30	25
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	33	30	28

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	13,2	13,8	14,0
2.	Бег на 100 м (с)	21,0	21,7	22,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре о гимнастическую скамью (количество раз)	25	20	18
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 20 с)	18	16	14
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Метание теннисного мяча в цель, дистанция 6 м (количество попаданий из 10 бросков)	10	9	8
7.	Приседание на двух ногах (количество раз)	35	33	30

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением слуха)
Нормативы (тесты) по выбору для лиц с нарушением слуха

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,5	10,9
2.	Бег на 100 м (с)	17,0	17,8	18,0
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	34	30
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	300	270	250
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	190	172	160

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 60 м (с)	8,4	8,9	9,0
2.	Бег на 100 м (с)	13,9	14,4	14,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	35	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	48	37	33
5.	Плавание без учета времени (м)	75	50	40
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	410	350	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	220	210	200

Двигательные тесты Всероссийского комплекса ГТО
(для лиц с нарушением зрения)

Нормативы (тесты) по выбору для лиц с остаточным зрением

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,5	6,0	6,3
2.	Бег на 60 м (с)	10,0	10,4	10,9
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	17	12	10
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	36	30	25
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	365	345	315
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	170	160	145

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,0	5,3	5,4
2.	Бег на 60 м (с)	9,0	9,6	9,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	32	27	22
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	42	36	30
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	400	380	340
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	205	190	175

Нормативы (тесты) по выбору для лиц тотально слепых

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	6,7	7,2	7,7
2.	Бег на 60 м (с)	10,6	11,4	11,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	16	11	9
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	27	23	18
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30
6.	Прыжок в длину с разбега (см)	320	300	290
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	120	110	100

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений (по выбору)	Оценка в баллах		
		6	**4**	**2**
1.	Бег на 30 м (с)	5,7	6,1	6,8
2.	Бег на 60 м (с)	9,9	10,3	10,8
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (количество раз)	30	25	20
4.	Поднимание туловища из положения лежа на спине (количество раз за 1 мин)	32	27	24
5.	Плавание без учета времени (м)	50	40	30

6.	Прыжок в длину с разбега (см)	360	350	320
7.	Прыжок в длину с места толчком двумя ногами (см)	130	120	110

5.3. Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-59	«не зачтено»
60-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и

навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

для очно-заочной, заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**семестры**						**Всего часов**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	48
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	280
Промежуточная аттестация	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	**зачет**	
Итого	54	54	54	54	54	58	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические**	**Самостоятельная работа**
Семестр 1	Упражнения с собственным весом	14	2	12
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	12	2	10
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 2	Упражнения с собственным весом	14	2	12
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	12	2	10
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 3	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Общая физическая подготовка	7	1	6
	Всего:	**54**	**8**	46
Семестр 4	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Специальная физическая подготовка	7	1	6
	Всего	**54**	**8**	46
Семестр 5	Упражнения с собственным весом	10	2	8
	Гимнастические упражнения	10	2	8

	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	**8**
	Специальная физическая подготовка	7	1	6
	Всего	**54**	**8**	46
Семестр 6	Упражнения с собственным весом	10	**2**	8
	Гимнастические упражнения	12	2	10
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	9	1	8
	Статодинамическая тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	9	1	8
	Специальная физическая подготовка	9	1	8
	Всего	**58**	**8**	50
	Итого	**328**	**48**	280
*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)				

Методические материалы, определяющие процедуры оценки знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Программа по адаптивной физической культуре и спорту (физической культуре и спорту инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль), применяемая на кафедре Физического воспитания и здоровья РАНХиГС (далее «Кафедра»), разработана в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность образовательных учреждений.

Правовые вопросы данной программы регламентируются различными законами и нормативными актами, к которым относятся отдельные положения Гражданского кодекса РФ (ГК РФ), Федерального закона «О физической культуре и спорте в РФ», Федерального закона «Об образовании». «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) (далее – «ЛОВЗ», «лицо с ОВЗ») включает в себя несколько областей знания - физическую культуру, медицину, коррекционную педагогику, сведения медико-биологических и социально-психологических учебных и научных дисциплин.

При этом в ней не только обобщаются сведения перечисленных областей и дисциплин, но и формируется новое знание, представляющее собой результат взаимопроникновения знаний каждой из этих областей и дисциплин. «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) представляет собой значительно более емкое и широкое явление по сравнению с лечебной физической культурой и физическим воспитанием обучающихся с отклонениями в развитии. Она объединяет в себе, помимо названных направлений, адаптивный спорт, адаптивную двигательную рекреацию, адаптивное физическое воспитание обучающихся специальных медицинских групп (СМГ).

Адаптивная физическая культура - это область физической культуры человека с отклонениями в состоянии здоровья. Это деятельность и ее результаты для создания готовности к полноценной жизни человека с ограниченными возможностями. Также это средства и способы саморазвития всех свойств личности с использованием физкультурно-оздоровительных, гигиенических и средовых факторов. Адаптивная физическая культура - это социальный феномен, целью которого является социализация или ресоциализация личности инвалида или человека с отклонениями в состоянии здоровья, поднятие уровня качества жизни, наполнение ее новым содержанием, смыслом, эмоциями, чувствами, а не только лечение с помощью тех или иных физических упражнений или

физиотерапевтических процедур.
Целью адаптивной физической культуры является максимально возможное развитие жизнеспособности человека, имеющего устойчивые отклонения в состоянии здоровья, за счет обеспечения оптимального режима функционирования отпущенных природой и имеющихся в наличии (оставшихся в процессе жизни) его двигательных возможностей и духовных сил, их гармонизации для максимальной самореализации в качестве социально и индивидуально значимого субъекта.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Физическая культура как учебная дисциплина относится к блоку общепрофессиональных дисциплин, однако методики адаптивной физической культуры имеют существенные отличия, обусловленные аномальным развитием физической и психической сферы обучающегося. Курс позволяет освоить методики применения средств физической культуры для различных целей (реабилитация, отдых, формирование физических кондиций, повышение физической подготовленности и т.д.), а также формировать психофизический статус в соответствии с предъявляемыми требованиями к выбранной специальности.
Наибольший эффект от изучения дисциплины может быть достигнут при выполнении некоторых условий: Работа обучающихся на практических занятиях призвана выработать у обучающихся умение сравнивать различные подходы, концепции и научные школы для самоопределения. Занятия направлены на обеспечение необходимой двигательной активности, достижение и поддержание оптимального уровня физической и функциональной подготовленности в период обучения в вузе, развитие и совершенствование психофизических способностей и личностных качеств необходимых в избранной профессии и повседневной жизни; на овладение методами и средствами физкультурно-спортивной, физкультурно-оздоровительной деятельности, на приобретение личного опыта самостоятельно, целенаправленно, и творчески использовать средства физической культуры.
В соответствии с нормативными актами РФ предпринято следующее распределение ***в специальное медицинское отделение*** обучающихся с особыми образовательными потребностями (обучающиеся специальной медицинской группы, обучающиеся с ОВЗ и инвалиды) для обучения по дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)». В специальное медицинское отделение обучающиеся направляются после прохождения медицинского осмотра или могут быть направлены в течение года по медицинским показаниям. Учебный процесс по дисциплине планируется в соответствии с документом «Методические рекомендации по установлению государственных требований к уровню физической подготовленности инвалидов при выполнении нормативов Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса» (далее «ВФСК») утв. Минспортом России 09.08.2016) и реализуется с учетом количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, распределенных по следующим категориям:
1. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 1); 2. обучающиеся с болезнями систем кровообращения, органов дыхания, пищеварения, болезнями мочеполовой системы, с нарушениями слуха, зрения и другими заболеваниями, которым показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 2);
3. обучающиеся с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, в частности, лица с поражениями позвоночника и спинного мозга, ампутациями, нарушениями и врожденными недоразвитиями конечностей, с низким ростом и др., позволяющими выполнить необходимый набор испытаний (группа 3);
4. обучающиеся с нарушениями слуха, зрения (без поражений структуры и функций опорно-двигательного аппарата), с нарушениями структуры и функций опорно-двигательного аппарата, которые имеют дополнительно соматические заболевания, показаны занятия адаптивной физической культурой и спортом (группа 4).

Методы организации занятий: групповой до 8 (восьми) человек и индивидуально-групповой (необходимо присутствие второго преподавателя- ассистента); индивидуальный. Обучающиеся 1-4 групп занимаются вместе. В подготовительной и заключительной части каждого занятия обучающиеся специального медицинского отделения занимаются вместе. В основной части каждого занятия обучающиеся занимаются по группам и выполняют комплексы упражнений с учетом основного заболевания, далее выполняют следующие задания:

– *обучающиеся 1 и 3 групп* выполняют комплексы упражнений для подготовки к участию в процедуре сдачи нормативов ВФСК для данной категории граждан;

– *обучающиеся 2 и 4 групп* выполняют комплексы упражнений коррекционно-восстановительной и оздоровительной направленности с учетом состояния здоровья.

В конце каждого семестра обучающиеся специального медицинского отделения выполняют измерение показателей физического развития и функционального состояния и двигательные тесты по физической подготовке (с учетом противопоказаний). По окончании учебного года анализируют динамику своего физического развития, результаты выполнения функциональных проб и тестов. Зачисление в группы осуществляется в соответствии с допуском врача и фиксируется в журнал. Не прошедшие медицинского обследования и имеющие абсолютные противопоказания к занятиям адаптивной физической культурой и спортом (Приложение №1), к занятиям не допускаются. В группах осуществляется коррекционно-оздоровительная и воспитательная работа, направленная на расширение двигательной функции, частичное восстановление либо компенсацию утраченной функции, физическую подготовку оздоровительной направленности, а также на освоение и оптимизацию двигательных действий. Обучающиеся, освобожденные по состоянию здоровья от практических занятий на длительный срок, зачисляются в освобожденное отделение для освоения доступных им разделов учебной программы, выполняют письменную тематическую контрольную работу (реферат), связанную с характером их заболевания и сдают зачет по теоретическому разделу программы. Обучающиеся, не прошедшие медицинское обследование, к практическим занятиям не допускаются. При планировании учебно-тренировочной нагрузки необходимо учесть особенности протекания восстановительных и адаптационных процессов, состояние отдельных двигательных функций, физических и координационных способностей. План учебно-тренировочной работы, так же зависит от периода и задач подготовки. Для групп СМГ и ЛФК (в случае необходимости) продолжительность академического часа может быть сокращена и составлять 30-40 мин. Продолжительность одного занятия в СМГ и ЛФК не должна превышать 2 (двух) академических часов.

Основными формами учебных занятий являются:

- групповые занятия;
- индивидуальные занятия;
- участие в соревнованиях различного ранга;
- теоретические занятия (в форме бесед, лекций, просмотра и анализа учебных кинофильмов, кино- или видеозаписей, просмотра соревнований);
- медико-восстановительные мероприятия;
- культурно-массовые мероприятия, участие в конкурсах и смотрах.

Занятия проводятся на закрытых и открытых площадках спортивного назначения с применением спортивного инвентаря и оборудования, что требует соблюдения правил безопасного поведения, а также личной и общественной гигиены. На учебно-тренировочные занятия обучающиеся допускаются в специальной спортивной одежде и обуви. Перед каждым тестированием необходимо провести разминку: беговые, общеразвивающие и специальные упражнения. На занятии допускается только одно тестирование. Занятия должны проводиться по индивидуальным планам, для каждого ЛОВЗ, в соответствии с выбранными и допустимыми для конкретного ЛОВЗ видами учебных занятий.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования. Роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся. ***В связи с ограниченными возможностями здоровья обучающимся дисциплине «Адаптивная физическая культура и спорт (физическая культура и спорт инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья): Оздоровительный фитнес (Элективный модуль)» составляется индивидуальный план занятий и комплексы общеразвивающих упражнений подбираются в соответствии с этими планами.***

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине. Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками. Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа. План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во введении (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В основной части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов

эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В заключении (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления. Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочнобиблиографическое описание литературы и других источников. Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль). Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1 Основная литература

1. Третьякова, Н. В. Теория и методика оздоровительной физической культуры: Учебное пособие / Третьякова Н.В., Андрюхина Т.В., Кетриш Е.В. - Москва: Спорт, 2016. - 280 с. ISBN 978-5-906839-23-7. https://znanium.com/catalog/product/913089
2. Евсеев, С. П. Теория и организация адаптивной физической культуры: Учебник / Евсеев С.П. - Москва: Спорт, 2016. - 616 с. ISBN 978-5-906839-42-8. https://znanium.com/catalog/product/913071
3. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
4. Гимнастические упражнения для студентов с различными отклонениями в состоянии здоровья: Учебно-методическое пособие / Шлыков В.П., Спирина М.П., - 2-е изд., стер. - Москва: Флинта, 2017. - 68 с.: ISBN 978-5-9765-3278-6. https://znanium.com/catalog/product/959331
5. Лечебная физическая культура в образовательном процессе студентов: монография / А.Н. Захарова. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2013. - 107 с. - ISBN 978-3-659-50686-4. https://znanium.com/catalog/product/1065407
6. Оздоровительное и спортивное плавание для людей с ограниченными возможностями: монография / Н.Ж. Булгакова, С.Н. Морозов, С.М. Никитина, Т.Н. Павлова, О.И. Попов; под ред. Н.Ж. Булгаковой. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 313 с. - (Научная мысль). - DOI 10.12737/1035224. - ISBN 978-5-16-015465-7. https://znanium.com/catalog/product/1210554
7. Обучение двигательным действиям в адаптивной физической культуре: учеб. пособие / З.С. Варфоломеева [и др.] ; под общ. ред. С.И. Изаак. - 4-е изд., стер. - Москва: ФЛИНТА, 2017. - 131 с. - ISBN 978-5-9765-1528-4. https://znanium.com/catalog/product/1032463
8. Физическая культура студентов специального учебного отделения: учебное пособие / Л. Н. Гелецкая, И. Ю. Бирдигулова, Д. А. Шубин, Р. И. Коновалова. - Красноярск: Сиб. федер. ун-т, 2014. - 220 с. - ISBN 978-5-7638-2997-6. https://znanium.com/catalog/product/511522

9. Технологии физкультурно-спортивной деятельности в адаптивной физической культуре: Учебник / Евсеев С.П., Евсеева О.Э. - Москва: Сов. спорт, 2016. - 384 с. ISBN 978-5-906839-18-3. https://znanium.com/catalog/product/913067
10. Научно-теоретические основы лечебной физкультуры и кинезиреабилитации: теория и методика современной лечебной физкультуры : монография / Н. А. Куропаткина, А. Коршунов. - Германия: LAP LAMBERT Acad. Publ., 2017. - 168 с. - ISBN 978-3-659-67020-6. https://znanium.com/catalog/product/1062598

7.2. Дополнительная литература

1. Крылатых В. Ю. Физическая культура и спорт. Учебное пособие. ЭОР [Электронный ресурс]. -М: РАНХиГС, 2019. URL: https://lms.ranepa.ru/course
2. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. - 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. -228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Физическая культура студентов специальной медицинской группы: учебник / С.И. Филимонова, Л.Б. Андрющенко, Г.Б. Глазкова, Ю.О. Аверясова, Ю.Б. Алмазова; под ред. С.И. Филимоновой. - Москва: РУСАЙНС, 2020. - 356 с.

7.3 Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 4 декабря 2007 года № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 24.11.1995 года №181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Указ Президента Российской Федерации от 24 марта 2014 года № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
6. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»
7. Приказ от 12 февраля 2019 года № 90 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)» (Раздел II. Нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_320173/

7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9	2	волейбол, баскетбол, футбол, общая физическая подготовка,
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

Приложение №1

АБСОЛЮТНЫЕ ПРОТИВОПОКАЗАНИЯ К ЗАНЯТИЯМ АДАПТИВНОЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРОЙ И СПОРТОМ

- ✓ лихорадящие состояния, гнойные процессы в тканях, хронические заболевания в стадиях обострения, острые инфекционные заболевания;
- ✓ сердечно-сосудистые заболевания: ишемическая болезнь сердца, стенокардия напряжения и покоя, инфаркт миокарда, аневризма сердца и аорты, миокардиты любой этиологии, декомпенсированные пороки сердца, нарушения ритма сердца и проводимости, синусовая тахикардия с ЧСС более 100 ударов в минуту, гипертоническая болезнь II и III стадий;
- ✓ легочная недостаточность (при уменьшении ЖЕЛ на 50 % и более от должного);
- ✓ угроза кровотечений (кавернозный туберкулез, язвенная болезнь желудка и 12-перстной кишки с наклонностью к кровотечениям);
- ✓ заболевания крови (в том числе – анемии);
- ✓ последствия перенесенного острого нарушения мозгового кровообращения и нарушений спинального кровообращения (С локализацией в шейном отделе);
- ✓ нервно-мышечные заболевания (миопатии, миостения);
- ✓ рассеянный склероз;
- ✓ злокачественные новообразования;
- ✓ желчнокаменная и мочекаменная болезнь с частыми приступами, хроническая почечная недостаточность;
- ✓ хронический гепатит любой этиологии;
- ✓ близорукость высокой степени с изменениями в глазном дне, состояния после отслоения сетчатки, глаукома любой степени;
- ✓ сахарный диабет тяжелой степени, осложненный ретинопатией, миелопатией, полиневритами;
- ✓ эпилепсия;
- ✓ остеохондроз позвоночника, осложненный грыжами дисков, спондилолистезом, миелопатией, болевым синдромом, вертебробазилярной недостаточностью;
- ✓ психические заболевания (шизофрения, депрессивно-маниакальные состояния и пр

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ:
АТЛЕТИЧЕСКАЯ ГИМНАСТИКА
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	8
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	10
6	Методические материалы по освоению дисциплины	14
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	16
7.1	Основная литература	16
7.2	Дополнительная литература	16
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	17
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	17
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	17

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: атлетическая гимнастика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья,

		развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Упражнения с собственным весом	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У, СН
2.	Гимнастические упражнения	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У, СН
3.	Упражнения на тренажерах *Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У, СН
4.	Упражнения со штангой *Упражнения с отягощениями	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У, СН
5.	Силовые эстафеты *Силовые сеты	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У, СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У, СН
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

3.2. Содержание дисциплины

Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Гимнастические упражнения

Упражнения на брусьях, перекладине, гимнастической стенке. Упражнения с гантелями и гирями. Упражнения рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Техника гиревого спорта (рывок, толчок).

Специальная физическая подготовка

Упражнения, направленные на набор мышечной массы, на развитие силы, на развитие максимальной силы

Лежа, опираясь бедрами, наклоны туловища вперед; лежа жим ногами; сидя разгибание ног на тренажере; лежа сгибание ног на тренажере; приседания со штангой «в ножницах»; в висе подъем ног макс.; отжимания в упоре лежа; лежа на горизонтальной скамье жим штанги; отжимания в упоре на брусьях; стоя в наклоне разведение рук с гантелями в стороны; стоя разгибание рук с рукоятью блочного тренажера; лежа подъем туловища макс.; стоя тяга штанги к подбородку; стоя в наклоне тяга штанги к груди; стоя сгибание рук со штангой; сидя разгибание руки с гантелью из- за головы.; лежа на горизонтальной скамье разведение рук с гантелями; подтягивания на перекладине максимально возможное количество повторений; приседания со штангой на плечах; приседания на тренажере «Гак»; лежа разгибание рук за голову (французский жим); подтягивания широким хватом максимально возможное количество повторений; тяга становая; сидя сгибание рук со штангой в запястьях.

Общая физическая подготовка

Кроссовая подготовка. Спортивные игры. Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Использование средств гиревого спорта (рывок гири, толчок гири, жонглирование гирей). Развитие силовой выносливости. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Упражнения на тренажерах

Принципы работы на блочных тренажерах. Упражнения на тренажере «Кроссовер». Упражнения на тренажере «Тяга верхняя». Упражнения на тренажере «Тяга снизу». Упражнения на тренажере «Бабочка». Упражнения на тренажере «Жим ногами». Упражнения на тренажере «Сгибание ног». Упражнения на тренажере «Разгибание ног». Упражнения на многофункциональном тренажере.

Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)

Принципы работы с использованием упругих предметов заключается, в том что, всё упражнение выполняется в напряженном состоянии мышц сгибателей так и разгибателей, эмитируя упражнения как на блочных тренажерах. Упражнения «Кроссовер». Упражнения «Тяга верхняя». Упражнения «Тяга снизу». Упражнения «Бабочка». Упражнения «Жим ногами». Упражнения «Сгибание ног». Упражнения «Разгибание ног». Многочисленные упражнения на мышцы пресса, плеч и рук.

Упражнения со штангой

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени.

Приседание со штангой

Действия спортсмена до съема штанги со стоек. Съем штанги со стоек. Положение спины и расстановка ног. Действия атлета при уходе в подсед, способствующие системы в подседе. Зависимость высоты фиксации штанги от подвижности в голеностопных, коленных и

тазобедренных суставах. Вставание из подседа. Биомеханические условия сохранения равновесия и вставание в разных способах подседа. Фиксация.

Жим лёжа

Действия спортсмена до съѐма штанги со стоек. Расстановка ног. Ширина хвата. Положение туловища на скамье. Опускание и остановка штанги на груди. Жим от груди. Фиксация.

Становая тяга

Стартовое положение. Расстановка ног. Способы захвата и оптимальная ширина хвата. Положение ног, головы, туловища, рук на старте, величины углов в коленных, голеностопных и тазобедренных суставах. Съем штанги с помоста. Работа мышц разгибателей ног и туловища. Фиксация штанги в верхней точке подъема.

Упражнения с отягощениями

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнения для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени.

Приседание с использованием эспандеров разной жесткости

Действия спортсмена до расположения эспандера на шее-вниз-под пятки, в положении присев. Выпрямление, спина прямая и расстановка ног. Плавные действия при опускании вниз в сед. Вставание из седа. Биомеханические условия сохранения равновесия и вставание в разных способах седа. Фиксация, стоя, спина прямая.

Жим лёжа

Действия спортсмена с расположения эспандера на спине по лопаткам в кисти между большим и указательным пальцах. Расстановка ног. Ширина хвата. Положение туловища на скамье. Опускание и краткая остановка на груди. Жим от груди. Фиксация.

Становая тяга

Стартовое положение. Расстановка ног. Способы захвата и оптимальная ширина хвата. Положение ног, эспандер располагается под ногами посередине стопы, шея прямая, смотреть вперед слегка вверх, туловище прямое, руки на старте между коленями, величины углов в коленных, голеностопных и тазобедренных суставах. Старт из положения полусед, плавно вверх в натяжении. Работа мышц разгибателей ног и туловища. Фиксация в верхней точке подъема.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Силовые эстафеты

Эстафеты с переносом отягощений (блины, боксерские мешки)

Силовые сеты

С отягощениями на количество повторений с расчленением упражнения (гантели, диски, боксерские мешки, пластиковые бутылки с сыпучим наполнителями и т.д.)

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

обучающихся:

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. История возникновения и развития атлетической гимнастики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
2. Анализ современного состояния развития атлетической гимнастики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
3. Основные понятия и разновидности атлетической гимнастики.
4. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях атлетической гимнастикой.
5. Характеристика спортивно-прикладных видов гимнастических упражнений и их влияние на подготовку спортсменов в различных видах спорта.
6. Оздоровительная направленность атлетической гимнастики.
7. Правила техники безопасности во время занятий атлетической гимнастикой, предупреждение травматизма на занятиях по атлетической гимнастике.
8. Атлетическая гимнастика как форма и средство силовой подготовки, влияние занятий силовыми видами на повышение уровня физической подготовленности.
9. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся атлетической гимнастикой.
10. Анализ правил соревнований, классификационных программ по различным видам атлетической гимнастики (исторический обзор).

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		16	12	8	4	2
1.	Прыжки в длину с места (см)	180	170	160	150	130 и более
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	17	13	10	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	12	10	8	6	5 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	14	11	8	6	5 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		16	12	8	4	2
1.	Прыжки в длину с места (см)	230	220	210	170	140 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	12	10	8	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	35	30	25	20	15 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	11	8	6	4	3 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	190	175	165	150	130 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	14	12	10	8	6 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	16	11	8	6	5 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	240	235	215	190	170 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	13	10	9	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	40	35	30	25	20 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	13	7	6	4	3 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	195	185	175	165	150 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	23	18	13	10	8 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	17	15	13	10	8 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	18	15	12	8	6 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	245	235	225	190	170 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	15	13	11	9	8 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	45	35	30	25	20 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	15	10	8	4	3 и менее

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* 1 курс 2, 3 курсы	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* 1 курс 2, 3 курсы	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Разделы учебной программы	семестры			Всего часов
	3	4	5	
Практические занятия	10	10	10	30
Самостоятельная работа	100	100	86	286
Промежуточная аттестация	4	4	4	12
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий
Для заочной формы обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Упражнения с собственным весом	29	4	25
	Гимнастические упражнения	29	4	25
	Специальная физическая подготовка	29	4	25
	Общая физическая подготовка	27	2	25
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Упражнения с собственным весом	29	4	25
	Гимнастические упражнения	29	4	25
	Специальная физическая подготовка	29	4	25
	Общая физическая подготовка	27	2	25
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Упражнения с собственным весом	12	2	10
	Гимнастические упражнения	12	2	10
	Упражнения на тренажерах Техническая подготовка*	22	2	20
	Упражнения со специальным оборудованием	22	2	20
	Прикладно-ориентированная подготовка	14	2	**12**

	Общая физическая подготовка	18	4	14
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого	**328**	**42**	286
*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)				

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Бударников А.А. Методические основы пауэрлифтинга в вузе: Учебное пособие/ А.А. Бударников./ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2012. - 156с. http://www.iprbookshop.ru/11406
2. Бударников А.А., Козлов А.В. Пауэрлифтинг – вариативный компонент физической культуры в вузе: Учебное пособие/ А.А. Бударников., А.В.Козлов/ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2013. - 248с. https://search.rsl.ru/ru/record/01006690483
3. Бударников А.А, Козлов А.В, Каганер Т.А. Силовые виды спорта: спортивная тренировка девушек – студенток: Учебное пособие/ А.А. Бударников, А.В.Козлов, Т.А. Каганер/ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2013. - 248с. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29019318
4. Сидорова, Е. Н. Специальные упражнения для обучения видам легкой атлетики: Учебное пособие / Сидорова Е.Н., Николаева О.О. - Красноярск: СФУ, 2016. - 148 с.: ISBN 978-5-7638-3400-0. - https://znanium.com/catalog/product/967799
5. Виноградов, Г. П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки: Учебник / Виноградов Г.П. - Москва: Спорт, 2017. - 408 с.ISBN 978-5-906839-30-5. - https://znanium.com/catalog/product/913318
6. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
7. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
8. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
9. Психология физической культуры: Учебник / под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с.

https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4 Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9	2	волейбол, баскетбол, футбол, общая физическая подготовка,
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ:
АТЛЕТИЧЕСКАЯ ГИМНАСТИКА
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА

для использования в учебном процессе кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС

кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин

Протокол №01 от 01.09.2024г.

заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	8
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6	Методические материалы по освоению дисциплины	13
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	16
7.1	Основная литература	16
7.2	Дополнительная литература	18
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	18
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	18
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: атлетическая гимнастика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических

		способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом. Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Место дисциплины в структуре образовательной программы: Дисциплина «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах.

Дисциплина «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Практический раздел								
1.	Упражнения с собственным весом	**56**	6				50	Т, Р, О, У, СН
2.	Гимнастические упражнения	**76**	6				70	Т, Р, О, У, СН
3.	Упражнения на тренажерах *Техническая подготовка	**26**	6				20	Т, Р, О, У, СН
4.	Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У, СН
5.	Статодинамическая тренировка	**14**	6				8	Т, Р, О, У, СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У, СН
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У, СН
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У, СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

3.2. Содержание дисциплины

Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Гимнастические упражнения

Упражнения на брусьях, перекладине, гимнастической стенке. Упражнения с гантелями и гирями. Упражнения рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Техника гиревого спорта (рывок, толчок).

Специальная физическая подготовка

Упражнения, направленные на набор мышечной массы, на развитие силы, на развитие максимальной силы

Лежа, опираясь бедрами, наклоны туловища вперед; лежа жим ногами; сидя разгибание ног на тренажере; лежа сгибание ног на тренажере; приседания со штангой «в ножницах»; в висе подъем ног макс.; отжимания в упоре лежа; лежа на горизонтальной скамье жим штанги; отжимания в упоре на брусьях; стоя в наклоне разведение рук с гантелями в стороны; стоя разгибание рук с рукоятью блочного тренажера; лежа подъем туловища макс.; стоя тяга штанги к подбородку; стоя в наклоне тяга штанги к груди; стоя сгибание рук со штангой; сидя разгибание руки с гантелью из-за головы.; лежа на горизонтальной скамье разведение рук с гантелями; подтягивания на перекладине максимально возможное количество повторений; приседания со штангой на плечах; приседания на тренажере «Гак»; лежа разгибание рук за голову (французский жим); подтягивания широким хватом максимально возможное количество повторений; тяга становая; сидя сгибание рук со штангой в запястьях.

Общая физическая подготовка

Кроссовая подготовка. Спортивные игры. Упражнения на развитие сопряженных силовых способностей: силовой выносливости; скоростной силы. Использование средств гиревого спорта (рывок гири, толчок гири, жонглирование гирей). Развитие силовой выносливости. Упражнения с массой собственного тела, в самосопротивлении и с сопротивлением партнера. Освоение базовых упражнений атлета. Начальные «гантельные» комплексы (для укрепления основных мышечных групп и прорабатывание отстающих).

Упражнения на тренажерах

Принципы работы на блочных тренажерах. Упражнения на тренажере «Кроссовер». Упражнения на тренажере «Тяга верхняя». Упражнения на тренажере «Тяга снизу». Упражнения на тренажере «Бабочка». Упражнения на тренажере «Жим ногами». Упражнения на тренажере «Сгибание ног». Упражнения на тренажере «Разгибание ног». Упражнения на многофункциональном тренажере.

Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)

Принципы работы с использованием упругих предметов заключается, в том что, всё упражнение выполняется в напряженном состоянии мышц сгибателей так и разгибателей, эмитируя упражнения как на блочных тренажерах. Упражнения «Кроссовер». Упражнения «Тяга верхняя». Упражнения «Тяга снизу». Упражнения «Бабочка». Упражнения «Жим ногами». Упражнения «Сгибание ног». Упражнения «Разгибание ног». Многочисленные упражнения на мышцы пресса, плеч и рук.

Упражнения со штангой

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени.

Приседание со штангой

Действия спортсмена до съема штанги со стоек. Съем штанги со стоек. Положение спины и расстановка ног. Действия атлета при уходе в подсед, способствующие системы в подседе. Зависимость высоты фиксации штанги от подвижности в голеностопных, коленных и

тазобедренных суставах. Вставание из подседа. Биомеханические условия сохранения равновесия и вставание в разных способах подседа. Фиксация.

Жим лёжа

Действия спортсмена до съѐма штанги со стоек. Расстановка ног. Ширина хвата. Положение туловища на скамье. Опускание и остановка штанги на груди. Жим от груди. Фиксация.

Становая тяга

Стартовое положение. Расстановка ног. Способы захвата и оптимальная ширина хвата. Положение ног, головы, туловища, рук на старте, величины углов в коленных, голеностопных и тазобедренных суставах. Съем штанги с помоста. Работа мышц разгибателей ног и туловища. Фиксация штанги в верхней точке подъема.

Упражнения с отягощениями

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнения для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени.

Приседание с использованием эспандеров разной жесткости

Действия спортсмена до расположения эспандера на шее-вниз-под пятки, в положении присев. Выпрямление, спина прямая и расстановка ног. Плавные действия при опускании вниз в сед. Вставание из седа. Биомеханические условия сохранения равновесия и вставание в разных способах седа. Фиксация, стоя, спина прямая.

Жим лёжа

Действия спортсмена с расположения эспандера на спине по лопаткам в кисти между большим и указательным пальцах. Расстановка ног. Ширина хвата. Положение туловища на скамье. Опускание и краткая остановка на груди. Жим от груди. Фиксация.

Становая тяга

Стартовое положение. Расстановка ног. Способы захвата и оптимальная ширина хвата. Положение ног, эспандер располагается под ногами посередине стопы, шея прямая, смотреть вперед слегка вверх, туловище прямое, руки на старте между коленями, величины углов в коленных, голеностопных и тазобедренных суставах. Старт из положения полусед, плавно вверх в натяжении. Работа мышц разгибателей ног и туловища. Фиксация в верхней точке подъема.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Силовые эстафеты

Эстафеты с переносом отягощений (блины, боксерские мешки)

Тема: **Силовые сеты***

С отягощениями на количество повторений с расчленением упражнения (гантели, диски, боксерские мешки, пластиковые бутылки с сыпучим наполнителями и т.д.)

***** *Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения(СДО) РАНХиГС)*

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: Атлетическая гимнастика (Элективный модуль)» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся**:**

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. История возникновения и развития атлетической гимнастики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
2. Анализ современного состояния развития атлетической гимнастики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
3. Основные понятия и разновидности атлетической гимнастики.
4. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях атлетической гимнастикой.
5. Характеристика спортивно-прикладных видов гимнастических упражнений и их влияние на подготовку спортсменов в различных видах спорта.
6. Оздоровительная направленность атлетической гимнастики.
7. Правила техники безопасности во время занятий атлетической гимнастикой, предупреждение травматизма на занятиях по атлетической гимнастике.
8. Атлетическая гимнастика как форма и средство силовой подготовки, влияние занятий силовыми видами на повышение уровня физической подготовленности.
9. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся атлетической гимнастикой.
10. Анализ правил соревнований, классификационных программ по различным видам атлетической гимнастики (исторический обзор).

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1 Зачет проводится с применением **следующих методов (средств):** контрольного тестирования физической подготовленности.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3 Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации
Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		16	12	8	4	2
1.	Прыжки в длину с места (см)	180	170	160	150	130 и более
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	17	13	10	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	12	10	8	6	5 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	14	11	8	6	5 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		16	12	8	4	2
1.	Прыжки в длину с места (см)	230	220	210	170	140 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	12	10	8	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	35	30	25	20	15 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	11	8	6	4	3 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	190	175	165	150	130 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	14	12	10	8	6 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	16	11	8	6	5 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	240	235	215	190	170 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	13	10	9	8	6 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	40	35	30	25	20 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	13	7	6	4	3 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	195	185	175	165	150 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	23	18	13	10	8 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	17	15	13	10	8 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	18	15	12	8	6 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		9	7	5	3	1
1.	Прыжки в длину с места (см)	245	235	225	190	170 и менее
2.	Подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (количество раз)	15	13	11	9	8 и менее
3.	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)	45	35	30	25	20 и менее
4.	Наклон вперед из положения стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (ниже уровня скамьи-см)	15	10	8	4	3 и менее

Шкала оценивания

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий (2 балла за занятие) 1 курс 2, 3 курсы	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям 1 курс 2,3 курсы	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.

Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах.

Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов):

1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированныйподход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотноИ осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективностиосвоения дисциплины.
Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	**48**
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	**280**
Итого	**54**	**54**	**54**	**54**	**54**	**58**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для очно-заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 1	Упражнения с собственным весом	12	2	10
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12

	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 2	Упражнения с собственным весом	12	2	10
	Гимнастические упражнения	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 3	Упражнения с собственным весом	9	1	8
	Гимнастические упражнения	9	1	8
	Упражнения на тренажерах *Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)	9	1	8
	Упражнения со штангой *Упражнения с отягощениями	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 4	Упражнения с собственным весом	9	1	8
	Гимнастические упражнения	9	1	8
	Упражнения на тренажерах *Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)	9	1	8
	Силовые эстафеты *Силовые сеты	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Специальная физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 5	Упражнения с собственным весом	9	1	8
	Гимнастические упражнения	9	1	8
	Упражнения на тренажерах *Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)	9	1	8
	Силовые эстафеты *Силовые сеты	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 6	Упражнения с собственным весом	10	1	8
	Гимнастические упражнения	16	1	8
	Упражнения на тренажерах *Упражнения с упругими предметами (жгуты, эспандеры)	6	1	8
	Упражнения со штангой *Упражнения с отягощениями	6	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	2	10
	Специальная физическая подготовка	14	2	8
	Всего:	**58**	**8**	**50**
	Итого:	**328**	**48**	**280**
***Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)*				

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине. Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов. Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы. Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует

уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований. Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников. Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль). Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1 Основная литература

1. Губа, В. П. Теория и методика спортивных игр: учебник / В. П. Губа. - Москва: Спорт, 2020. - 720 с. - ISBN 978-5-907225-41-1. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1153739
2. Гимнастика. Методика преподавания : учебник / В.М. Миронов, Г.Б. Рабиль, Т.А. Морозевич-Шилюк [и др.] ; под общ. ред. В.М. Миронова. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 335 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-985-475-578-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1381285
3. Виноградов, Г. П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки: Учебник / Виноградов Г.П. - Москва: Спорт, 2017. - 408 с.ISBN 978-5-906839-30-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/913318
4. Вышедко, А. М. Современные аспекты атлетической гимнастики: монография / А.М. Вышедко, Л.Т. Сабинин, А.В. Морозов; под ред.Е.Н. Даниловой. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2018. - 212 с. - ISBN 978-5-7638-3859-6. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1031851
5. Бударников А.А. Методические основы пауэрлифтинга в вузе: Учебное пособие/ А.А. Бударников./ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2012. - 156с. http://www.iprbookshop.ru/11406
6. Бударников А.А., Козлов А.В. Пауэрлифтинг – вариативный компонент физической культуры в вузе: Учебное пособие/ А.А. Бударников., А.В.Козлов/ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2013. - 248с. https://search.rsl.ru/ru/record/01006690483
7. Бударников А.А, Козлов А.В, Каганер Т.А. Силовые виды спорта: спортивная

тренировка девушек – студенток: Учебное пособие/ А.А. Бударников, А.В.Козлов, Т.А. Каганер/ М.: Изд-во ФГБОУ ВПО РУДН, 2013. - 248с. https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29019318

8. Общая физическая подготовка в рамках самостоятельных занятий студентов: учебное пособие для вузов / М. С. Эммерт, О. О. Фадина, И. Н. Шевелева, О. А. Мельникова. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2022; Омск: Изд-во ОмГТУ. - 110 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11767-7 (Издательство Юрайт). - ISBN 978 5 8149 25 47 3 (Изд-во ОмГТУ). - URL: https://urait.ru/bcode/495814
9. Филиппова, Ю. С. Физическая культура: учебно-методическое пособие / Ю. С. Филиппова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 201 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015719-1. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1361807
10. Туревский, И. М. Физическая подготовка: сдача нормативов комплекса ГТО: учебное пособие для вузов / И. М. Туревский, В. Н. Бородаенко, Л. В. Тарасенко. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 146 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11118-7. - URL: https://urait.ru/bcode/495446
11. Физическая культура. Лекции: учеб. пособие для студентов вузов / Е.А. Малейченко [и др.]. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 159 с. - ISBN 978-5-238-02982-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1027339
12. Гришина, Ю. И. Физическая культура студента: учебное пособие / Ю. И. Гришина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-222-31286-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081521
13. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов, составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871

7.2 Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4 Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы)

1. Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/
3. Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	волейбол, баскетбол, футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	Общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, предназначенный для создания, просмотра, редактирования и форматирования текстов статей, деловых бумаг, а также иных документов, с локальным применением простейших форм таблично-матричных алгоритмов.
Excel	Программа для работы с электронными таблицами.
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ:
БАСКЕТБОЛ ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	13
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	13
6	Методические материалы по освоению дисциплины	17
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	19
7.1	Основная литература	19
7.2	Дополнительная литература	20
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	20
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	20
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: баскетбол» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: баскетбол» (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: баскетбол» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы *для заочной формы обучения*

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У,СН
2.	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У,СН
3.	Интегральная подготовка	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У,СН
4.	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У,СН
5.	Функциональная тренировка	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У,СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У,СН
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У,СН
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У,СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Техническая подготовка.

Техника нападения.

Передвижения и стойки: передвижения с максимальной скоростью, ускорения, остановки; сочетание передвижений с остановками, прыжками, поворотами; сочетание передвижений, остановок, прыжков с техническими приёмами нападения.

Владение мячом: ловля мяча (на максимальной скорости передвижения при сопротивлении противника, на максимальной высоте прыжка при сопротивлении противника с целью последующей атаки корзины); (после резкого входа в 3-секундную зону; в наивысшей точке прыжка с целью последующей атаки корзины; приём голевых передач, скрытых передач, мяча в движении на максимальной скорости, сброшенного мяча в условиях, моделирующих различные игровые ситуации повышенной сложности; сочетание различных способов ловли мяча с техническими приёмами нападения в разных игровых ситуациях повышенной сложности; передача мяча (длинная передача мяча двумя и одной рукой сверху, передача мяча игроку, убегающему «в отрыв»; длинная передача в сторону боковой линии, передача мяча нападающему, входящему в 3-секундную зону в различных игровых ситуациях, передача мяча после ловли в прыжке, первая передача «в отрыв» после подбора мяча при активном сопротивлении противника; передача мяча с разворотом на 180°; передача мяча центровому игроку с целью атаки корзины, скрытые передачи из различных исходных положений; передача мяча с финтами, сбрасывание мяча при проходах на кольцо); броски мяча (в прыжке с ближних, средних дистанций, а также при активном сопротивлении противника, добивание мяча, бросок мяча в прыжке с разворотом на 180°; бросок мяча двумя, одной руками сверху вниз, на месте и в движении; штрафной бросок; добивание мяча после отскока от щита или кольца двумя и одной рукой в одно касание; многократное добивание мяча при активном противодействии; бросок мяча с места с дальних дистанций при активном сопротивлении противника; бросок мяча после резкого входа под кольцо в игровых ситуациях повышенной сложности).

Ведение мяча: проход под кольцо из исходного положения лицом и спиной к защитнику; проход вдоль лицевой линии с последующим сбрасыванием мяча партнёру, входящему в 3-секундную зону; ведение мяча со сменой режима и характера передвижения; дриблинг; проходы из положений спиной, боком к щиту при активном сопротивлении противника; ведение мяча на максимальной скорости со сменой высоты отскока в игровых ситуациях при активном сопротивлении противника; обводка на скорости с различными способами маневрирования в ситуациях высокой игровой сложности; проход под кольцо с правой и левой стороны с последующей атакой корзины при активном сопротивлении противника.

Техника защиты

Передвижения: сочетание передвижений, стоек с техническими приёмами защиты в различных частях площадки; сочетание остановок и прыжков с техническими приёмами защиты; передвижения и стойки при подстраховке центрового игрока; передвижения и стойки при противодействии игрокам различного амплуа при их месторасположении в различных частях площадки.

Овладение мячом: отбивание и перехват голевых передач; противодействие дриблингу; отбивание и перехват мяча при передачах центровому игроку; противодействие броску сверху вниз; перехват и отбивание мяча при сбрасывании; сочетание подбора мяча у своего кольца с последующей передачей в отрыв; противодействие игрокам, находящимся в различных зонах площадки; противодействие при смене позиций центрового игрока.

Тактическая подготовка

Тактика нападения

Индивидуальные действия: выбор места для применения технических приёмов и их сочетаний в индивидуальных действиях с учётом выполняемых функций и применяющихся систем игры; против конкретного противника с учётом его индивидуальных особенностей.

Групповые действия: выбор момента и способа взаимодействия с партнёрами в зависимости от выполняемых функций, применяющихся систем игры и конкретных тактических задач, групповые взаимодействия в соответствии с планом игры.

Командные действия: нападение против зонного прессинга; применение комбинаций в ходе игры; сочетание систем игры в нападении в ходе встречи; выполнение намеченного

плана командных действий в ходе игры; умение изменять тактические действия команды в ходе встречи в зависимости от различных факторов (результат, неожиданное действие противника, индивидуальные особенности отдельных игроков и т.п.).

Тактика защиты

Индивидуальные действия: выбор места и способа противодействия партнёру, в зависимости от его игровых функций и месторасположения; выбор места способа овладения мячом, противодействия и их сочетаний в комплексных индивидуальных действиях с учётом игровых функций и применяющихся систем игры; против конкретного противника с учётом его индивидуальных особенностей.

Групповые действия: выбор места, момента и способа взаимодействия с партнёрами при зонном прессинге; групповые взаимодействия с учётом конкретного противника.

Командные действия: зонный прессинг; организация защитных действий против применения комбинаций в процессе игры; сочетание систем игры в ходе встречи; смена форм защиты в зависимости от конкретной ситуации.

Силовая подготовка

Под силой понимается способность преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему за счет мышечных усилий.

Режим работы мышц называют преодолевающим, если при преодолении какого-либо сопротивления они сокращаются и укорачиваются.

Режим уступающий, мышцы противодействуют какому-либо сопротивлению, растягиваются и удлиняются. Эти режимы динамические. Также существуют режимы статические или изометрические, где мышцы не сокращаются и не растягиваются.

При двигательной деятельности человека сила характеризуется степенью напряжений развиваемого мышцами.

Структурные особенности мышц (поперечно - полосатых) направление мышечных волокон физиологический поперечник и толщина одного волокна.

При прочих равных условиях мышцы с большим поперечным сечением могут развивать и большую величину напряжения. Перистое расположение волокон в мышце по сравнению с параллельным при том же ее объеме значительно увеличивают физиологический поперечник, повышая тем самым силу мышц. Важное значение при развитии силы оказывает также повышение в мышцах химических потенциалов. Силовые нагрузки приводят к увеличению потенциальных возможностей анаэробного энергетического обеспечения, содействует ускорению важных ферментных процессов. Белок миозин количество, которого возрастает при развитии силы, является не только сократительным белком мышцы, но и ферментом, расщепляющим АТФ.

Физиологические механизмы, способствующие развития качества силы путем улучшения координации двигательных и вегетативных функций многочисленны.

К важнейшим из них принадлежат: увеличение степени мобилизации в мышцах антагонистах двигательных функциональных единиц. Торможение деятельности мышц антагонистов. Поступление в мышцы импульсов через симпатическую нервную систему. Величина мышечного напряжения зависит от количества сокращенных волокон в единицу времени.

Существенное значение имеют условно и, безусловно, рефлекторные влияния центральной нервной системы трофического характера, сказываемые на мышцу через симпатическую нервную систему. Последние могут усиливать деятельность, как сердечной, так и поперечно полосатых мышц.

Гормоны в частности адреналин, выделяемый при возбуждении симпатической нервной системы, так же способствует повышению работоспособности и проявлению качества силы.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что при развитии силы в организме может принимать участие целый ряд различных физиологических механизмов регуляции. К

этому следует добавить, что существенное значение при мышечных напряжениях имеют и не мышечные факторы, в частности регуляция нервных функций кровоснабжения, дыхания и выделительных процессов.

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

По зрительному сигналу рывки с места с максимальной скоростью на отрезках (5,10,15 и т.д.) до 30м, с постоянным изменением длины отрезков из исходных положений: стойка баскетболиста лицом, боком и спиной к стартовой линии; сидя, лежа на спине и на животе в различных положениях к стартовой линии; то же, но перемещение приставными шагами. Стартовые рывки с мячом, в соревнованиях с партнером, вдогонку за партнером, вдогонку за летящим мячом, в соревнованиях с партнером. Бег с остановками и с резким изменением направления. «Челночный бег» на 5,8 и 10 м (с общим пробеганием за одну попытку 25-35 м). «Челночный бег», отрезки пробегаются лицом, спиной вперед, правым, левым боком, приставными шагами. То же с набивными мячами в руках (весом от 3 до 6 кг) Бег с изменением скорости и способа передвижения в зависимости от зрительного сигнала. Бег в колонну по одному – по постоянно меняющемуся зрительному сигналу выполняется определенное задание: ускорение, остановка, изменение направления и способа передвижения, поворот на 360о – прыжком вверх, имитация передачи и т.д. То же, но занимающиеся передвигаются в парах, тройках от лицевой до лицевой линий.

Упражнения для воспитания скоростно-силовых качеств

Одиночные и серийные прыжки, толчком двумя и одной ногой (правой, левой), с доставанием одной и двумя руками подвешенных предметов (сетки, щита, кольца). Выпрыгивания из исходного положения стоя толчковой ногой на опоре 50-60 см как без, так и с различными отягощениями (10-20 кг). Подпрыгивание на месте в яме с песком как на одной, так и на двух ногах, по 5-8 отталкиваний в серии. Прыжки по наклонной плоскости выполняются на двух и одной ноге (правой, левой) под гору и с горы, отталкивание максимально быстрое. Прыжки по ступенькам с максимальной скоростью. Разнообразные прыжки со скакалкой. Прыжки с места вперед-вверх, назад-вверх, вправо-вверх, влево-вверх, отталкиваясь одной и двумя ногами, то же, но с преодолением препятствия.

Упражнения для развития специальной выносливости

Беговые, прыжковые, скоростно-силовые и специальные циклические упражнения, использованные в режиме высокой интенсивности. Многократно повторяемые и специально организованные упражнения в технике и тактике игры (особенно в прессинге и стремительном нападении), игровые упражнения 2х2, 3х3, двусторонняя тренировочная игра, продленная на 5-10 минут. Для воспитания специальной выносливости в состоянии эмоционального напряжения и утомления используются упражнения высокой интенсивности.

Упражнения для развития специфической координации

Ловля и передача баскетбольного мяча во время ходьбы, бега, прыжков через гимнастическую скамейку, перепрыгивания через препятствия, во время прыжков через крутящуюся скакалку, после поворотов, ускорения кувырков. Упражнения с передачей волейбольного мяча (мячей) в стену: ловля мяча после поворота, после преодоления препятствия, после дополнительной ловли и передачи, после смены мест с партнером, стоящим справа или слева, после прыжка через мяч с поворотом на 180^{o} (360^{o}). Ловля мячей, летящих из различных направлений, с последующим броском в движущуюся цель. Упражнения с выполнением кувырков, ловля и передача мяча выполняются до кувырка, после рывка и сразу после кувырка. То же, но с последовательным выполнением нескольких кувырков подряд, чередующихся с передачами мяча на уровне груди при беге. То же, но после ловли следует бросок в кольцо: а) в движении с двух шагов; б) в прыжке; в) с добиванием. Действия с мячом в фазе полета после отталкивания от гимнастического мостика или акробатического трамплина (ловля и передача, передача после перевода за

спиной или под ногой, с выполнением разворота с последующей ловлей). то же, но с постоянной ловлей мяча от партнеров, стоящих в различных местах. Передачи мяча на быстроту, точность и правильность по отношению к выполнению задания (передать мяч тому или другому партнеру в зависимости от того, кто передал мяч или в каком порядке стоят партнеры и т.п.), при этом постоянно менять выбор действия на фоне вестибулярных раздражений: после рывка (лицом, спиной вперед), после кувырка, после прыжка в развороте, на 360^{o}. Комбинированные упражнения с прыжками, рывками, кувырками, перепрыгиванием, напрыгиванием, спрыгиванием в сочетании с приемами с баскетбольным мячом и с мячами-разновесами (передача, бросок в кольцо, метание в неподвижную и движущуюся цель, а также манипуляции с мячом в фазе полета). Основным здесь является умение координировать движения, сохранять темп при различных сочетаниях, точно выполнять все приемы в максимально быстром темпе, а также точно и правильно выполнять конечное действие при неоднородном выборе решения.

Упражнения для развития качеств, необходимых при выполнении ловли, передачи и броска мяча

Сгибание и разгибание кисти в лучезапястном суставе, круговые движения кистями, сжимание и разжимание пальцев в положении руки вперед, в стороны, вверх, вместе и в сочетании с различными перемещениями. Из упора стоя у стены одновременное и попеременное сгибание в лучезапястных суставах (ладони располагаются на стене пальцами вверх, в стороны, вниз, пальцы вместе или расставлены, расстояние между стеной и игроком постепенно увеличивается). То же, но опираясь о стену пальцами. Отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. В упоре лежа отталкивание от пола ладонями (пальцами) двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой, отталкивание от пола с последующими хлопками руками перед собой. В упоре лежа передвижение на руках вправо (влево) по кругу, носки ног на месте. То же, но передвижение вправо и влево, одновременно выполняя «приставные шаги» руками и ногами. Из упора лежа передвижения по кругу, отталкиваясь ладонями (пальцами), при этом носки ног на месте. Из упора лежа передвижение вправо, влево, одновременно отталкиваясь ладонями (пальцами) и ступнями. Ходьба на руках в положении упора лежа на руках, ноги поддерживает партнер. Передвижение то же, но путем отталкивания ладонями (пальцами). Упражнения для кистей с гантелями, кистевым эспандером. Упражнения с резиновыми амортизаторами. Стоя лицом к гимнастической стенке (амортизаторы укреплены на уровне плеча), руки за головой, движение руками вверх-вперед. То же одной рукой (правой, левой). То же, но амортизаторы укреплены за нижнюю рейку, а занимающийся стоит у самой стены. Стоя спиной к стене (амортизатор укреплен на уровне плеч) – движение правой (левой) рукой как при броске одной рукой от плеча. Передачи набивного мяча в положении лежа на животе, на спине, сидя, стоя на коленях, многократные броски набивного мяча двумя руками от груди вперед, вперед-вверх, прямо-вверх, с правой руки на левую, над правым (левым) плечом (особое внимание обращать на заключительное движение кистями и пальцами). Передача и ловля мяча правой и левой рукой из различных исходных положений. передачи и броски набивного мяча двумя руками от груди, правой и левой рукой на точность, дальность (соревнование). Поочередная ловля и передача набивных мячей различного диаметра и веса, которые со всех сторон набрасывают занимающемуся партнеры. Многократные броски резиновых мячей различного диаметра и веса в кольцо – на быстроту и точность (соревнования).

Общефизическая подготовка

Строевая подготовка

Действия в строю на месте и в движении: построение, выравнивание строя, расчет в строю, повороты и полуобороты, размыкание и смыкание строя, перестроение шеренги и

колонны в строю. Походный и строевой шаг. Переход с шага на бег и с бега на шаг. Изменение скорости движения. Остановка во время движения шагом и бегом.

Упражнения для мышц рук и плечевого пояса

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах. Упражнения с набивными мячами – поднимание, опускание, перебрасывание с одной руки на другую над головой, перед собой, за спиной, броски и ловля; в парах, держась за мяч – упражнения в сопротивлении. Упражнения с гимнастическими палками, гантелями. То же во время ходьбы и бега.

Упражнения для мышц шеи и туловища.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (наклоны вперед, назад, вправо, влево, наклоны и повороты головы, туловища). Поднимание прямых и согнутых ног в положении лежа на спине, смешанные упоры в положении лицом и спиной вниз. Упражнения с набивными мячами – лежа на спине и лицом вниз, сгибание и поднимание ног, мяч зажат между стопами ног, прогибание, наклоны, упражнения в парах.

Упражнения для мышц ног и таза.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (приседания в различных исходных положениях, подскоки, ходьба, бег). Упражнения с набивными мячами – приседания, выпады, прыжки, подскоки. Приведения и махи ногой в переднем, заднем и боковом направлениях. Упражнения с гантелями – бег, прыжки, приседания. Упражнения со скакалкой. Прыжки в длину с места, многократные прыжки с ноги на ногу, на двух ногах. Бег и прыжки по лестнице вверх и вниз. Группировки в приседе, сидя, лежа на спине. Перекаты в группировке лежа на спине (вперед и назад), из положения сидя, из упора присев и из основной стойки. Перекаты в стороны из положения лежа и упора стоя на коленях. Перекаты вперед и назад прогнувшись, лежа на бедрах, с опорой и без опоры руками. Перекат в стороны согнувшись с поворотом на 180о из седа ноги врозь, с захватом за ноги. Из положения стоя на коленях перекат вперед прогнувшись. Перекаты назад в группировке и согнувшись и стойку на лопатках. Стойка на лопатках с согнутыми и прямыми ногами. Кувырок вперед из упора присев и из основной стойки, кувырок вперед с трех шагов и небольшого разбега. Кувырок вперед из стойки ноги врозь в сед с прямыми ногами. Длинный кувырок вперед (мальчики). Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперед и назад. Кувырок назад прогнувшись через плечо. Подготовительные упражнения для моста у гимнастической стенки. Мост с помощью партнера и самостоятельно. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Легкоатлетические упражнения

Бег. Бег с ускорением до 40м (I курс) и до 50-60м (II курс). Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 2 – 3 х 20 – 30м (I курс), 2 – 3 х 30 – 40м (II курс), 3 – 4 х 50 – 60м (III курс). Бег 60м с низкого старта (I курс), 100м (II курс). Бег с препятствиями от 60 до 100м (количество препятствий от 4 до 10, в качестве препятствий используются набивные мячи, скамейки, условные окопы). Бег в чередовании с ходьбой до 400м (I курс). Бег медленный до 3 мин. (юн. II курс), до 2 мин. (дев. II курс). Бег равномерный до 500м (III курс), кроссовый бег для девушек до 3 км.

Прыжки в длину с места. Прыжки в длину с разбега способом «согнув ноги».

Метания. Метание малого мяча с места в стену или щит на дальность.

Интегральная подготовка

Чередование упражнений подготовительных, подводящих по технике. Упражнение для развития физических качеств в рамках структуры технических приемов. Переключение при выполнении тактических действий в нападении и защите.

Функциональная тренировка

Выполнять общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты,

наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнения из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Игровая подготовка

Подбор соревновательных упражнений, самостоятельные регулярные тренировки; участие в соревнованиях.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, гирь, дисков в построении тренировочного процесса. Тренировка представляет собой систематический процесс подготовки к специфическим видам нагрузки.

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук; упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся Примерный перечень тем рефератов

1. Баскетбол в российской системе физического воспитания, его наиболее характерные особенности.
2. История возникновения баскетбола и развитие игры в России и в мире.
3. История участия российских баскетболистов в Чемпионатах Европы, Чемпионатах Мира (женщины, мужчины).
4. Особенности проявления физических качеств в баскетболе.
5. Классификация и характеристика индивидуальных тактических действий игрока с мячом и без мяча.
6. Классификация бросков мяча в баскетболе, тенденции развития техники бросков.
7. Определение понятия «техника игры». Значение техники и технической подготовки в общей системе подготовки баскетболистов.
8. Анализ индивидуальных тактических действий баскетболистов в защите и нападении. Позиционное нападение в баскетболе. Характеристика и варианты.
9. Финты в баскетболе. Классификация, описание техники, методика обучения.
10. Ретроспективный анализ правил соревнований по баскетболу

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1

1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	10	8	6	5	4
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	5	4	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	13	12	11	10	9

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	13	11	8	6	4
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	7	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	17	14	12	11	10

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	12	9	7	6	5
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	4	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	14	13	11	10	9

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	15	12	10	8	6
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	7	5	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	18	15	13	12	11

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	13	11	9	8	7

2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	5	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D □ 30 см; S □ 2 м	16	15	13	11	10

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	15	13	11	10	8
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	7	6	4	3	2
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D □ 30 см; S □ 2 м	18	16	15	13	12

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Разделы учебной программы	Семестры			Всего часов
	3	4	5	
Практические занятия	14	14	14	**42**
Самостоятельная работа	100	100	86	**286**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	зачет	
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Техническая подготовка	18	2	16
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Общая физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Техническая подготовка	18	2	16
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Специальная физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Техническая подготовка	16	2	14
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	2	14
	Интегральная подготовка	16	2	14
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	16	2	14

	Прикладно-ориентированная подготовка	16	2	14
	Общая физическая подготовка	20	4	16
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого:	**328**	**42**	**286**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764

5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,9 м^2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м^2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: БАСКЕТБОЛ
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент
кафедры физического воспитания и здоровья
РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	5
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	12
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	12
6	Методические материалы по освоению дисциплины	15
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	19
7.1	Основная литература	19
7.2	Дополнительная литература	19
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	19
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	20
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: баскетбол» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а

		также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: баскетбол» (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: баскетбол» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы
для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**56**	6				50	Т, Р, О, У,СН
2.	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	**76**	6				70	Т, Р, О, У,СН
3.	Интегральная подготовка	**26**	6				20	Т, Р, О, У,СН
4.	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У,СН

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
5.	Функциональная тренировка	**14**	6				8	Т, Р, О, У,СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У,СН
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У,СН
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У,СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Техническая подготовка.

Техника нападения.

Передвижения и стойки: передвижения с максимальной скоростью, ускорения, остановки; сочетание передвижений с остановками, прыжками, поворотами; сочетание передвижений, остановок, прыжков с техническими приёмами нападения.

Владение мячом: ловля мяча (на максимальной скорости передвижения при сопротивлении противника, на максимальной высоте прыжка при сопротивлении противника с целью последующей атаки корзины); (после резкого входа в 3-секундную зону; в наивысшей точке прыжка с целью последующей атаки корзины; приём голевых передач, скрытых передач, мяча в движении на максимальной скорости, сброшенного мяча в условиях, моделирующих различные игровые ситуации повышенной сложности; сочетание различных способов ловли мяча с техническими приёмами нападения в разных игровых ситуациях повышенной сложности; передача мяча (длинная передача мяча двумя и одной рукой сверху, передача мяча игроку, убегающему «в отрыв»; длинная передача в сторону боковой линии, передача мяча нападающему, входящему в 3-секундную зону в различных игровых ситуациях, передача мяча после ловли в прыжке, первая передача «в отрыв» после подбора мяча при активном сопротивлении противника; передача мяча с разворотом на 180°; передача мяча центровому игроку с целью атаки корзины, скрытые передачи из различных исходных положений; передача мяча с финтами, сбрасывание мяча при проходах на кольцо); броски мяча (в прыжке с ближних, средних дистанций, а также при активном сопротивлении противника, добивание мяча, бросок мяча в прыжке с разворотом на 180°; бросок мяча двумя, одной руками сверху вниз, на месте и в движении; штрафной бросок; добивание мяча

после отскока от щита или кольца двумя и одной рукой в одно касание; многократное добивание мяча при активном противодействии; бросок мяча с места с дальних дистанций при активном сопротивлении противника; бросок мяча после резкого входа под кольцо в игровых ситуациях повышенной сложности).

Ведение мяча: проход под кольцо из исходного положения лицом и спиной к защитнику; проход вдоль лицевой линии с последующим сбрасыванием мяча партнёру, входящему в 3-секундную зону; ведение мяча со сменой режима и характера передвижения; дриблинг; проходы из положений спиной, боком к щиту при активном сопротивлении противника; ведение мяча на максимальной скорости со сменой высоты отскока в игровых ситуациях при активном сопротивлении противника; обводка на скорости с различными способами маневрирования в ситуациях высокой игровой сложности; проход под кольцо с правой и левой стороны с последующей атакой корзины при активном сопротивлении противника.

Техника защиты

Передвижения: сочетание передвижений, стоек с техническими приёмами защиты в различных частях площадки; сочетание остановок и прыжков с техническими приёмами защиты; передвижения и стойки при подстраховке центрового игрока; передвижения и стойки при противодействии игрокам различного амплуа при их месторасположении в различных частях площадки.

Овладение мячом: отбивание и перехват голевых передач; противодействие дриблингу; отбивание и перехват мяча при передачах центровому игроку; противодействие броску сверху вниз; перехват и отбивание мяча при сбрасывании; сочетание подбора мяча у своего кольца с последующей передачей в отрыв; противодействие игрокам, находящимся в различных зонах площадки; противодействие при смене позиций центрового игрока.

Тактическая подготовка

Тактика нападения

Индивидуальные действия: выбор места для применения технических приёмов и их сочетаний в индивидуальных действиях с учётом выполняемых функций и применяющихся систем игры; против конкретного противника с учётом его индивидуальных особенностей.

Групповые действия: выбор момента и способа взаимодействия с партнёрами в зависимости от выполняемых функций, применяющихся систем игры и конкретных тактических задач, групповые взаимодействия в соответствии с планом игры.

Командные действия: нападение против зонного прессинга; применение комбинаций в ходе игры; сочетание систем игры в нападении в ходе встречи; выполнение намеченного плана командных действий в ходе игры; умение изменять тактические действия команды в ходе встречи в зависимости от различных факторов (результат, неожиданное действие противника, индивидуальные особенности отдельных игроков и т.п.).

Тактика защиты

Индивидуальные действия: выбор места и способа противодействия партнёру, в зависимости от его игровых функций и месторасположения; выбор места способа овладения мячом, противодействия и их сочетаний в комплексных индивидуальных действиях с учётом игровых функций и применяющихся систем игры; против конкретного противника с учётом его индивидуальных особенностей.

Групповые действия: выбор места, момента и способа взаимодействия с партнёрами при зонном прессинге; групповые взаимодействия с учётом конкретного противника.

Командные действия: зонный прессинг; организация защитных действий против применения комбинаций в процессе игры; сочетание систем игры в ходе встречи; смена форм защиты в зависимости от конкретной ситуации.

Силовая подготовка

Под силой понимается способность преодолевать внешнее сопротивление или противодействовать ему за счет мышечных усилий.

Режим работы мышц называют преодолевающим, если при преодолении какого-либо сопротивления они сокращаются и укорачиваются.
Режим уступающий, мышцы противодействуют какому-либо сопротивлению, растягиваются и удлиняются. Эти режимы динамические. Также существуют режимы статические или изометрические, где мышцы не сокращаются и не растягиваются.
При двигательной деятельности человека сила характеризуется степенью напряжений развиваемого мышцами.
Структурные особенности мышц (поперечно - полосатых) направление мышечных волокон физиологический поперечник и толщина одного волокна.
При прочих равных условиях мышцы с большим поперечным сечением могут развивать и большую величину напряжения. Перистое расположение волокон в мышце по сравнению с параллельным при том же ее объеме значительно увеличивают физиологический поперечник, повышая тем самым силу мышц. Важное значение при развитии силы оказывает также повышение в мышцах химических потенциалов. Силовые нагрузки приводят к увеличению потенциальных возможностей анаэробного энергетического обеспечения, содействует ускорению важных ферментных процессов. Белок миозин количество, которого возрастает при развитии силы, является не только сократительным белком мышцы, но и ферментом, расщепляющим АТФ.
Физиологические механизмы, способствующие развития качества силы путем улучшения координации двигательных и вегетативных функций многочисленны.
К важнейшим из них принадлежат: увеличение степени мобилизации в мышцах антагонистах двигательных функциональных единиц. Торможение деятельности мышц антагонистов. Поступление в мышцы импульсов через симпатическую нервную систему. Величина мышечного напряжения зависит от количества сокращенных волокон в единицу времени.
Существенное значение имеют условно и, безусловно, рефлекторные влияния центральной нервной системы трофического характера, сказываемые на мышцу через симпатическую нервную систему. Последние могут усиливать деятельность, как сердечной, так и поперечно полосатых мышц.
Гормоны в частности адреналин, выделяемый при возбуждении симпатической нервной системы, так же способствует повышению работоспособности и проявлению качества силы.
Приведенные данные свидетельствуют о том, что при развитии силы в организме может принимать участие целый ряд различных физиологических механизмов регуляции. К этому следует добавить, что существенное значение при мышечных напряжениях имеют и не мышечные факторы, в частности регуляция нервных функций кровоснабжения, дыхания и выделительных процессов.

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

По зрительному сигналу рывки с места с максимальной скоростью на отрезках (5,10,15 и т.д.) до 30м, с постоянным изменением длины отрезков из исходных положений: стойка баскетболиста лицом, боком и спиной к стартовой линии; сидя, лежа на спине и на животе в различных положениях к стартовой линии; то же, но перемещение приставными шагами. Стартовые рывки с мячом, в соревнованиях с партнером, вдогонку за партнером, вдогонку за летящим мячом, в соревнованиях с партнером. Бег с остановками и с резким изменением направления. «Челночный бег» на 5,8 и 10 м (с общим пробеганием за одну попытку 25-35 м). «Челночный бег», отрезки пробегаются лицом, спиной вперед, правым, левым боком, приставными шагами. То же с набивными мячами в руках (весом от 3 до 6 кг) Бег с изменением скорости и способа передвижения в зависимости от зрительного сигнала. Бег в колонну по одному – по постоянно меняющемуся зрительному сигналу выполняется определенное задание: ускорение, остановка, изменение направления и способа передвижения, поворот на 360о – прыжком вверх, имитация передачи и т.д. То же, но занимающиеся передвигаются в парах, тройках от лицевой до лицевой линий.

Упражнения для воспитания скоростно-силовых качеств

Одиночные и серийные прыжки, толчком двумя и одной ногой (правой, левой), с доставанием одной и двумя руками подвешенных предметов (сетки, щита, кольца). Выпрыгивания из исходного

положения стоя толчковой ногой на опоре 50-60 см как без, так и с различными отягощениями (10-20 кг). Подпрыгивание на месте в яме с песком как на одной, так и на двух ногах, по 5-8 отталкиваний в серии. Прыжки по наклонной плоскости выполняются на двух и одной ноге (правой, левой) под гору и с горы, отталкивание максимально быстрое. Прыжки по ступенькам с максимальной скоростью. Разнообразные прыжки со скакалкой. Прыжки с места вперед-вверх, назад-вверх, вправо-вверх, влево-вверх, отталкиваясь одной и двумя ногами, то же, но с преодолением препятствия.

Упражнения для развития специальной выносливости

Беговые, прыжковые, скоростно-силовые и специальные циклические упражнения, использованные в режиме высокой интенсивности. Многократно повторяемые и специально организованные упражнения в технике и тактике игры (особенно в прессинге и стремительном нападении), игровые упражнения 2х2, 3х3, двусторонняя тренировочная игра, продленная на 5-10 минут. Для воспитания специальной выносливости в состоянии эмоционального напряжения и утомления используются упражнения высокой интенсивности.

Упражнения для развития специфической координации

Ловля и передача баскетбольного мяча во время ходьбы, бега, прыжков через гимнастическую скамейку, перепрыгивания через препятствия, во время прыжков через крутящуюся скакалку, после поворотов, ускорения кувырков. Упражнения с передачей волейбольного мяча (мячей) в стену: ловля мяча после поворота, после преодоления препятствия, после дополнительной ловли и передачи, после смены мест с партнером, стоящим справа или слева, после прыжка через мяч с поворотом на 180^{o} (360^{o}). Ловля мячей, летящих из различных направлений, с последующим броском в движущуюся цель. Упражнения с выполнением кувырков, ловля и передача мяча выполняются до кувырка, после рывка и сразу после кувырка. То же, но с последовательным выполнением нескольких кувырков подряд, чередующихся с передачами мяча на уровне груди при беге. То же, но после ловли следует бросок в кольцо: а) в движении с двух шагов; б) в прыжке; в) с добиванием. Действия с мячом в фазе полета после отталкивания от гимнастического мостика или акробатического трамплина (ловля и передача, передача после перевода за спиной или под ногой, с выполнением разворота с последующей ловлей). то же, но с постоянной ловлей мяча от партнеров, стоящих в различных местах. Передачи мяча на быстроту, точность и правильность по отношению к выполнению задания (передать мяч тому или другому партнеру в зависимости от того, кто передал мяч или в каком порядке стоят партнеры и т.п.), при этом постоянно менять выбор действия на фоне вестибулярных раздражений: после рывка (лицом, спиной вперед), после кувырка, после прыжка в развороте, на 360^{o}. Комбинированные упражнения с прыжками, рывками, кувырками, перепрыгиванием, напрыгиванием, спрыгиванием в сочетании с приемами с баскетбольным мячом и с мячами-разновесами (передача, бросок в кольцо, метание в неподвижную и движущуюся цель, а также манипуляции с мячом в фазе полета). Основным здесь является умение координировать движения, сохранять темп при различных сочетаниях, точно выполнять все приемы в максимально быстром темпе, а также точно и правильно выполнять конечное действие при неоднородном выборе решения.

Упражнения для развития качеств, необходимых при выполнении ловли, передачи и броска мяча

Сгибание и разгибание кисти в лучезапястном суставе, круговые движения кистями, сжимание и разжимание пальцев в положении руки вперед, в стороны, вверх, вместе и в сочетании с различными перемещениями. Из упора стоя у стены одновременное и попеременное сгибание в лучезапястных суставах (ладони располагаются на стене пальцами вверх, в стороны, вниз, пальцы вместе или расставлены, расстояние между стеной и игроком постепенно увеличивается). То же, но опираясь о стену пальцами. Отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. В упоре лежа отталкивание от пола ладонями (пальцами) двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой, отталкивание от пола с последующими хлопками руками перед собой. В упоре лежа передвижение на руках вправо (влево) по кругу, носки ног на месте. То же, но передвижение вправо и влево, одновременно выполняя «приставные шаги» руками и ногами. Из упора лежа передвижения по кругу,

отталкиваясь ладонями (пальцами), при этом носки ног на месте. Из упора лежа передвижение вправо, влево, одновременно отталкиваясь ладонями (пальцами) и ступнями. Ходьба на руках в положении упора лежа на руках, ноги поддерживает партнер. Передвижение то же, но путем отталкивания ладонями (пальцами). Упражнения для кистей с гантелями, кистевым эспандером. Упражнения с резиновыми амортизаторами. Стоя лицом к гимнастической стенке (амортизаторы укреплены на уровне плеча), руки за головой, движение руками вверх-вперед. То же одной рукой (правой, левой). То же, но амортизаторы укреплены за нижнюю рейку, а занимающийся стоит у самой стены. Стоя спиной к стене (амортизатор укреплен на уровне плеч) – движение правой (левой) рукой как при броске одной рукой от плеча. Передачи набивного мяча в положении лежа на животе, на спине, сидя, стоя на коленях, многократные броски набивного мяча двумя руками от груди вперед, вперед-вверх, прямо-вверх, с правой руки на левую, над правым (левым) плечом (особое внимание обращать на заключительное движение кистями и пальцами). Передача и ловля мяча правой и левой рукой из различных исходных положений. передачи и броски набивного мяча двумя руками от груди, правой и левой рукой на точность, дальность (соревнование). Поочередная ловля и передача набивных мячей различного диаметра и веса, которые со всех сторон набрасывают занимающемуся партнеры. Многократные броски резиновых мячей различного диаметра и веса в кольцо – на быстроту и точность (соревнования).

Общефизическая подготовка

Строевая подготовка

Действия в строю на месте и в движении: построение, выравнивание строя, расчет в строю, повороты и полуобороты, размыкание и смыкание строя, перестроение шеренги и колонны в строю. Походный и строевой шаг. Переход с шага на бег и с бега на шаг. Изменение скорости движения. Остановка во время движения шагом и бегом.

Упражнения для мышц рук и плечевого пояса

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах. Упражнения с набивными мячами – поднимание, опускание, перебрасывание с одной руки на другую над головой, перед собой, за спиной, броски и ловля; в парах, держась за мяч – упражнения в сопротивлении. Упражнения с гимнастическими палками, гантелями. То же во время ходьбы и бега.

Упражнения для мышц шеи и туловища.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (наклоны вперед, назад, вправо, влево, наклоны и повороты головы, туловища). Поднимание прямых и согнутых ног в положении лежа на спине, смешанные упоры в положении лицом и спиной вниз. Упражнения с набивными мячами – лежа на спине и лицом вниз, сгибание и поднимание ног, мяч зажат между стопами ног, прогибание, наклоны, упражнения в парах.

Упражнения для мышц ног и таза.

Упражнения без предметов индивидуальные и в парах (приседания в различных исходных положениях, подскоки, ходьба, бег). Упражнения с набивными мячами – приседания, выпады, прыжки, подскоки. Приведения и махи ногой в переднем, заднем и боковом направлениях. Упражнения с гантелями – бег, прыжки, приседания. Упражнения со скакалкой. Прыжки в длину с места, многократные прыжки с ноги на ногу, на двух ногах. Бег и прыжки по лестнице вверх и вниз. Группировки в приседе, сидя, лежа на спине. Перекаты в группировке лежа на спине (вперед и назад), из положения сидя, из упора присев и из основной стойки. Перекаты в стороны из положения лежа и упора стоя на коленях. Перекаты вперед и назад прогнувшись, лежа на бедрах, с опорой и без опоры руками. Перекат в стороны согнувшись с поворотом на 180о из седа ноги врозь, с захватом за ноги. Из положения стоя на коленях перекат вперед прогнувшись. Перекаты назад в группировке и согнувшись и стойку на лопатках. Стойка на лопатках с согнутыми и прямыми ногами. Кувырок вперед из упора присев и из основной стойки, кувырок вперед с трех шагов и небольшого разбега. Кувырок вперед из стойки ноги врозь в сед с прямыми ногами. Длинный кувырок вперед (мальчики). Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперед и назад. Кувырок назад прогнувшись через плечо. Подготовительные

упражнения для моста у гимнастической стенки. Мост с помощью партнера и самостоятельно. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Легкоатлетические упражнения

Бег. Бег с ускорением до 40м (I курс) и до 50-60м (II курс). Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 2 – 3 х 20 – 30м (I курс), 2 – 3 х 30 – 40м (II курс), 3 – 4 х 50 – 60м (III курс). Бег 60м с низкого старта (I курс), 100м (II курс). Бег с препятствиями от 60 до 100м (количество препятствий от 4 до 10, в качестве препятствий используются набивные мячи, скамейки, условные окопы). Бег в чередовании с ходьбой до 400м (I курс). Бег медленный до 3 мин. (юн. II курс), до 2 мин. (дев. II курс). Бег равномерный до 500м (III курс), кроссовый бег для девушек до 3 км.

Прыжки в длину с места. Прыжки в длину с разбега способом «согнув ноги».

Метания. Метание малого мяча с места в стену или щит на дальность.

Интегральная подготовка

Чередование упражнений подготовительных, подводящих по технике. Упражнение для развития физических качеств в рамках структуры технических приемов. Переключение при выполнении тактических действий в нападении и защите.

Функциональная тренировка

Выполнять общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнения из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Игровая подготовка

Подбор соревновательных упражнений, самостоятельные регулярные тренировки; участие в соревнованиях.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, гирь, дисков в построении тренировочного процесса. Тренировка представляет собой систематический процесс подготовки к специфическим видам нагрузки.

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук; упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее

подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: Баскетбол (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся Примерный перечень тем рефератов

1. Баскетбол в российской системе физического воспитания, его наиболее характерные особенности.
2. История возникновения баскетбола и развитие игры в России и в мире.
3. История участия российских баскетболистов в Чемпионатах Европы, Чемпионатах Мира (женщины, мужчины).
4. Особенности проявления физических качеств в баскетболе.
5. Классификация и характеристика индивидуальных тактических действий игрока с мячом и без мяча.
6. Классификация бросков мяча в баскетболе, тенденции развития техники бросков.
7. Определение понятия «техника игры». Значение техники и технической подготовки в общей системе подготовки баскетболистов.
8. Анализ индивидуальных тактических действий баскетболистов в защите и нападении. Позиционное нападение в баскетболе. Характеристика и варианты.
9. Финты в баскетболе. Классификация, описание техники, методика обучения.
10. Ретроспективный анализ правил соревнований по баскетболу

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	10	8	6	5	4
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	5	4	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D □ 30 см; S □ 2 м	13	12	11	10	9

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	13	11	8	6	4
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	7	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D □ 30 см; S □ 2 м	17	14	12	11	10

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	12	9	7	6	5
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	4	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D □ 30 см; S □ 2 м	14	13	11	10	9

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	15	12	10	8	6
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	7	5	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	18	15	13	12	11

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	13	11	9	8	7
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	6	5	3	2	1
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	16	15	13	11	10

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бросок в кольцо с 5-ти точек	15	13	11	10	8
2.	Штрафной бросок (из 10 бросков)	7	6	4	3	2
3.	Ведение мяча в движении с обводкой стоек и броском в кольцо	Техника выполнения				
4.	Передача мяча в круг (за 30 сек.); D 30 см; S 2 м	18	16	15	13	12

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической

подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)
Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	2	3	4	5	6	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	**48**
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	**280**
Итого	**54**	**54**	**54**	**54**	**54**	**58**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий
Для очно-заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 1	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 2	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 3	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6

	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 4	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Специальная физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 5	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 6	Техническая подготовка	10	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	1	8
	Интегральная подготовка	6	1	8
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	6	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	2	10
	Специальная физическая подготовка	14	2	8
	Всего:	**58**	**8**	**50**
	Итого:	**328**	**48**	**280**
***Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)*				

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски

оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском

физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»

5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-
научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ВОЛЕЙБОЛ
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	5
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	10
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	11
6	Методические материалы по освоению дисциплины	15
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	18
7.1	Основная литература	18
7.2	Дополнительная литература	18
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	18
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	19
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол» (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы *для заочной формы обучения*

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У,СН

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
2.	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У,СН
3.	Интегральная подготовка	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У,СН
4.	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У,СН
5.	Функциональная тренировка	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У,СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У,СН
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У,СН
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У,СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

3.2. Содержание дисциплины

Техническая подготовка

Техника перемещения

Перемещение из стоек (высокой, средней, низкой): в сочетании с перемещением; ходьба с крестным шагом вправо, влево, бег спиной вперед; перемещение приставными шагами спиной вперед; двойной шаг назад, вправо, влево, остановка прыжком; и сочетание способов перемещения.

Техника передачи мяча сверху двумя руками.

Имитация передачи мяча сверху двумя руками на месте, после перемещения; передача над собой, в парах, у стены, через сетку, параллельно сетке, передача низкая, средняя, высокая; передача на точность в парах, передача для нападающего удара в 4, 3, 2 зоны.

Техника приема мяча снизу двумя руками

Имитация приема мяча снизу двумя руками на месте, после перемещения; прием над собой, в парах, у стены, через сетку, параллельно сетке; прием на точность в парах, у стены; прием подачи.

Техника подачи мяча

Имитация верхней подачи. Подача с 3м., 6 м., 9 м.. Верхняя прямая подача на точность. Подача подряд 10 попыток, подача в правую и левую половину площадки. Подача в дальнюю и ближнюю от сетки половину площадки. Соревнования на большее количество правильно выполненных подач. Верхняя прямая подача по правилам игры.

Техника приема подачи

Прием снизу подачи: прием подачи сверху двумя руками в зонах 6, 1, 5. Прием подачи в зонах 6, 5,1; прием подачи по правилам игры.

Техника нападающего удара

Нападающие удары: по ходу сильнейшей рукой с разбега (1, 2, 3 шага) по мячу, подвешенному на амортизаторах; через сетку по мячу, наброшенному партнеру; нападающий удар из зоны 4 с передачи партера из зоны 3. Нападающий удар из зон 4, 3, 2 с высоких и средних передач.

Тактическая подготовка

Индивидуальные действия

Выбор места: для выполнения второй передачи в зонах3, 2; для нападающего удара (прямого сильнейшей рукой в зонах 4,2); для выполнения второй передачи в зоне 2; стоя спиной по направлению; для выполнения подачи (верхней прямой).

При действиях с мячом: выбор способа отбивания мяча через сетку (стоя на площадке): передача сверху двумя руками, кулаком, снизу. Подача верхняя на точность зоны. Чередование способов подач на точность.

Групповые действия

Взаимодействие игрока с зоны 3 с игроком зоны 4, игрока зоны 3 с игроком зоны 2 (при второй передаче). Взаимодействие игроков передней линии. При первой передаче: игрока зоны 4 с игроком зоны 2, игрока зоны 3 с игроком зоны 2, игрока с зоны 3 с игроком зоны 4.

Командные действия

Система игры со второй передачи игрока со второй передачи игрока передней линии. Прием нижних подач и первая передача в зону 3, вторая передача в зону 4 и 2, стоя лицом со стороны передачи. Прием нижних подач и первой передачи в зону 2, вторая передача в зону 3. Прием мяча от подач и первая передача в зону 3, вторая – игроком, к которому передающий стоит спиной. Система игры со второй передачи игрока передней линии.

Тактика защиты

Индивидуальные действия

При действиях с мячом: выбор способа приема мяча, посланного через сетку противником (сверху, снизу, с нападением).

Групповые действия

Взаимодействие игроков внутри линии при приеме мяча от нижней подачи и передачи. Передача нападающего и обманного удара.

Командные действия

Расположение игроков при приеме мяча от противника «углом вперед». Расположение игроков при приеме мяча от противника «углом вперед» с применением командных действий.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, гирь, дисков в построении тренировочного процесса. Тренировка представляет собой систематический процесс подготовки к специфическим видам нагрузки.

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические

палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук; упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

Бег с остановками и изменением направления. Челночный бег на 5-10 м (общий пробег за одну попытку 20-30 м). Челночный бег, но отрезок сначала пробегается лицом вперёд, а обратно – спиной и т.д. По принципу челночного бега передвижение приставными шагами. То же, с набивными мячами в руках, с поясом – отягощением или в куртке с весом.

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование и т.д. То же, но занимающиеся перемещаются по одному, по двое, по трое от лицевой линии к сетке. То же, но подается несколько сигналов. На каждый сигнал занимающийся выполняет определенные действия.

Развитие взрывной силы

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование. Специальная эстафета с выполнением перечисленных выше заданий в разнообразных сочетаниях и с преодолением препятствий.

Развитие скоростной силы

Упражнения с отягощением, многократные броски набивного мяча над собой в прыжке и ловля после приземления. Бег с остановками и изменениями направлений. Челночный бег.

Развитие специальной и скоростной выносливости

Бег с чередованием с ходьбой до 400 метров. Бег медленный до 3 минут (юноши) и до 2 минут (девушки). Бег или кросс до 500 метров, 1000 метров.

Развитие физических качеств, необходимых для передач и приема мяча.

Сгибание и разгибание рук в лучезапястных суставах, и круговые движения кистей, сжимание и разжимание пальцев рук в положении руки вперед, в стороны, вверх, на месте и в сочетании с различными предметами.

Из упора стоя у стены одновременное и попеременной сгибание в лучезапястных суставах, отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. Упор лежа. Передвижение на руках по кругу, носки ног на месте. Броски набивного мяча от груди двумя руками (из стойки волейболиста) на дальность (соревнование). Упражнение для кистей рук с гантелями. Многократная передача волейбольного мяча в стену, постепенно увеличивая расстояние от нее.

Общая физическая подготовка

Развитие быстроты

Бег с ускорением 30-40 м. Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 3х20-30м,3х30-40м, 4х50-60 м. Эстафетный бег с этапами до 40 м и до 50-60м. Бег с препятствиями от 60 до 100 м (количество препятствий от 4 до 10), в качестве препятствий используются мячи, учебные барьеры. Бег в чередовании с ходьбой до 400 м. Бег медленный до 3 м (юн) и до 2 м (дев). Бег или кросс до 2000 м. Метание малого мяча с

места в стену или в щит на дальность отскока и дальность. Метание гранаты с места и с разбега.

Развития общей силы

Упражнения с преодолением собственного веса: подтягивание из виса, отжимание в упоре, приседания на одной и двух ногах. Упражнения в парах, держась за мяч, упражнения в сопротивлении. Чередование упражнений руками, ногами – различные броски, выпрыгивание вверх с мячом, зажатым голеностопными суставами; в положении сидя, лёжа – поднимание ног с мячом. Упражнения с гантелями. Упражнения на гимнастических снарядах (гимнастическая стенка, канат). Смешанные висы.

Развитие выносливости

Плавание на 25 м толчок ногами от бортика, скольжение по воде, работа ногами в воде способом «кроль». Ходьба на лыжах и на коньках. Основные способы передвижения, поворотов, спусков, подъемов и торможений. Эстафета на лыжах. Основные способы передвижения на коньках. Эстафеты, игры.

Развитие гибкости

Акробатические упражнения. Кувырки вперёд, назад, стойка на лопатках. Группировки в приседе, сидя, лёжа на спине. Перекаты в сторону из положения лёжа и упора стоя на коленях. Перекаты вперёд, назад прогнувшись, лёжа на бёдрах, с опорой и без опоры рук. Перекаты в стороны согнувшись с поворотом на 180° из седа ноги врозь с захватом ноги. Перекаты назад в группировке и согнувшись в стойку на лопатках. Стойка на лопатках. Кувырок вперёд из упора присев и из основной стойки, с трёх шагов и небольшого разбега. Длинный кувырок вперёд. Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперёд и назад. «Мост» с помощью партнёра и самостоятельно. Переворот в сторону (вправо и влево) с места и с разбега. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Развитие ловкости

Подвижные игры. Игры без предметов: «День и ночь» (сигнал зрительный, исходные положения самые различные), «Вызов номеров», «Попробуй, унеси», различные варианты игры в «Салки». Специальные эстафеты с выполнением заданий в сочетании с определёнными препятствиями.

Развитие прыгучести.

Приседания и резкое выпрямление ног с взмахом рук вверх; то же с прыжком вверх, то же с набивным мячом (или двумя) в руках (до 2 кг). Из положения стоя на гимнастической стенке, права (левая) нога сильно согнуты, левая (права) опущена вниз, руками держатся на уровне лица – быстрое разгибание ноги (от стенки не отклоняться). То же, с отягощением (пояс массой до 6 кг).

Упражнение с отягощением (мешок с песком массой до 4 кг для девушек и до 8 кг для юношей).

Прыжки опорные, прыжки со скакалкой, разнообразные подскоки. Многократные прыжки с места и с разбега в сочетании с ударом по мячу. Бег по крутым склонам, по песку без обуви, по лестнице вверх, ступая на каждую ступеньку.

Интегральная подготовка

Чередование упражнений подготовительных, подводящих по технике. Упражнение для развития физических качеств в рамках структуры технических приемов.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в

голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнений из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег. Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа. Составление комплексов и комбинаций из изученных упражнений.

Прикладно-ориентированная подготовка
Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Игровая подготовка
Подбор соревновательных упражнений, самостоятельные регулярные тренировки; участие в соревнованиях.

Скоростно-силовая подготовка
Упражнения, развивающие скоростно-силовые качества и «взрывную силу». Прыжковые упражнения с весом собственного тела с использованием инвентаря (скакалка, барьер, скамейка) и без; ходьба выпадами; приседания на одной ноге. Комплексы упражнений по типу круговой тренировки скоростно-силовой и силовой направленности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. Волейбол в российской системе физического воспитания, его наиболее характерные особенности.
2. История возникновения волейбола и развитие игры в России и в мире.
3. История участия российских волейболистов в Чемпионатах Европы, Чемпионатах Мира.
4. Разновидности волейбола.
5. Волейбол: правила, основные приемы, техника и тактика игры.
6. Передачи мяча в волейболе. Их разновидности. Методика совершенствования.
7. Индивидуальные действия и групповые взаимодействия в нападении. Методика обучения.
8. Командные действия в нападении. Система игры с выходящим связующим из-за игрока. Командные действия в защите. Система игры углом вперед, система игры углом назад.
9. Занятия волейболом как средство сохранения и укрепления здоровья.
10. Использование дополнительного оборудования и тренажеров в процессе обучения техническим приемам игры.
11. Организация и методика проведения соревнований по волейболу.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее

2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	5	4	3	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	5	4	3	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	5	4	3	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	5	4	3	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	5	4	3	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	5	4	3	2	1

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее

4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	6	5	4	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	6	5	4	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	6	5	4	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	6	4	4	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	6	4	4	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	6	4	4	2	1

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее

7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	7	6	5	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	7	6	5	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	7	6	5	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	7	6	5	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	7	6	5	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	7	6	5	2	1

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах.
Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Разделы учебной программы	**Семестры**			**Всего часов**
	3	**4**	**5**	
Практические занятия	14	14	14	**42**
Самостоятельная работа	100	100	86	**286**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	зачет	
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий
Для заочной формы обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Техническая подготовка	18	2	16
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Общая физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Техническая подготовка	18	2	16
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	18	2	16
	Интегральная подготовка	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Специальная физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Техническая подготовка	16	2	14
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	2	14
	Интегральная подготовка	16	2	14
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	16	2	14
	Прикладно-ориентированная подготовка	16	2	14
	Общая физическая подготовка	20	4	16
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого:	**328**	**42**	**286**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.

Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ВОЛЕЙБОЛ
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	5
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	10
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	11
6	Методические материалы по освоению дисциплины	15
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	18
7.1	Основная литература	18
7.2	Дополнительная литература	19
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	19
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	19
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол» (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Техническая подготовка	**56**	6				50	Т, Р, О, У,СН
2.	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	**76**	6				70	Т, Р, О, У,СН

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
3.	Интегральная подготовка	**26**	6				20	Т, Р, О, У,СН
4.	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У,СН
5.	Функциональная тренировка	**14**	6				8	Т, Р, О, У,СН
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У,СН
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У,СН
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У,СН
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

3.2. Содержание дисциплины

Техническая подготовка

Техника перемещения

Перемещение из стоек (высокой, средней, низкой): в сочетании с перемещением; ходьба с крестным шагом вправо, влево, бег спиной вперед; перемещение приставными шагами спиной вперед; двойной шаг назад, вправо, влево, остановка прыжком; и сочетание способов перемещения.

Техника передачи мяча сверху двумя руками.

Имитация передачи мяча сверху двумя руками на месте, после перемещения; передача над собой, в парах, у стены, через сетку, параллельно сетке, передача низкая, средняя, высокая; передача на точность в парах, передача для нападающего удара в 4, 3, 2 зоны.

Техника приема мяча снизу двумя руками

Имитация приема мяча снизу двумя руками на месте, после перемещения; прием над собой, в парах, у стены, через сетку, параллельно сетке; прием на точность в парах, у стены; прием подачи.

Техника подачи мяча

Имитация верхней подачи. Подача с 3м., 6 м., 9 м.. Верхняя прямая подача на точность. Подача подряд 10 попыток, подача в правую и левую половину площадки. Подача в

дальнюю и ближнюю от сетки половину площадки. Соревнования на большее количество правильно выполненных подач. Верхняя прямая подача по правилам игры.

Техника приема подачи

Прием снизу подачи: прием подачи сверху двумя руками в зонах 6, 1, 5. Прием подачи в зонах 6, 5,1; прием подачи по правилам игры.

Техника нападающего удара

Нападающие удары: по ходу сильнейшей рукой с разбега (1, 2, 3 шага) по мячу, подвешенному на амортизаторах; через сетку по мячу, наброшенному партнеру; нападающий удар из зоны 4 с передачи партера из зоны 3. Нападающий удар из зон 4, 3, 2 с высоких и средних передач.

Тактическая подготовка

Индивидуальные действия

Выбор места: для выполнения второй передачи в зонах3, 2; для нападающего удара (прямого сильнейшей рукой в зонах 4,2); для выполнения второй передачи в зоне 2; стоя спиной по направлению; для выполнения подачи (верхней прямой).

При действиях с мячом: выбор способа отбивания мяча через сетку (стоя на площадке): передача сверху двумя руками, кулаком, снизу. Подача верхняя на точность зоны. Чередование способов подач на точность.

Групповые действия

Взаимодействие игрока с зоны 3 с игроком зоны 4, игрока зоны 3 с игроком зоны 2 (при второй передаче). Взаимодействие игроков передней линии. При первой передаче: игрока зоны 4 с игроком зоны 2, игрока зоны 3 с игроком зоны 2, игрока с зоны 3 с игроком зоны 4.

Командные действия

Система игры со второй передачи игрока со второй передачи игрока передней линии. Прием нижних подач и первая передача в зону 3, вторая передача в зону 4 и 2, стоя лицом со стороны передачи. Прием нижних подач и первой передачи в зону 2, вторая передача в зону 3. Прием мяча от подач и первая передача в зону 3, вторая – игроком, к которому передающий стоит спиной. Система игры со второй передачи игрока передней линии.

Тактика защиты

Индивидуальные действия

При действиях с мячом: выбор способа приема мяча, посланного через сетку противником (сверху, снизу, с нападением).

Групповые действия

Взаимодействие игроков внутри линии при приеме мяча от нижней подачи и передачи. Передача нападающего и обманного удара.

Командные действия

Расположение игроков при приеме мяча от противника «углом вперед». Расположение игроков при приеме мяча от противника «углом вперед» с применением командных действий.

Упражнения со специальным оборудованием

Упражнения для мышц груди. Упражнения для мышц спины. Упражнения для дельтовидных мышц. Упражнения для мышц рук (бицепс, трицепс, предплечье). Упражнение для мышц бедра (передняя и задняя поверхность). Упражнения для мышц голени. Использование резиновых петель, гантелей, гирь, дисков в построении тренировочного процесса. Тренировка представляет собой систематический процесс подготовки к специфическим видам нагрузки.

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук;

упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

Бег с остановками и изменением направления. Челночный бег на 5-10 м (общий пробег за одну попытку 20-30 м). Челночный бег, но отрезок сначала пробегается лицом вперёд, а обратно – спиной и т.д. По принципу челночного бега передвижение приставными шагами. То же, с набивными мячами в руках, с поясом – отягощением или в куртке с весом.

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование и т.д. То же, но занимающиеся перемещаются по одному, по двое, по трое от лицевой линии к сетке. То же, но подается несколько сигналов. На каждый сигнал занимающийся выполняет определенные действия.

Развитие взрывной силы

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование. Специальная эстафета с выполнением перечисленных выше заданий в разнообразных сочетаниях и с преодолением препятствий.

Развитие скоростной силы

Упражнения с отягощением, многократные броски набивного мяча над собой в прыжке и ловля после приземления. Бег с остановками и изменениями направлений. Челночный бег.

Развитие специальной и скоростной выносливости

Бег с чередованием с ходьбой до 400 метров. Бег медленный до 3 минут (юноши) и до 2 минут (девушки). Бег или кросс до 500 метров, 1000 метров.

Развитие физических качеств, необходимых для передач и приема мяча.

Сгибание и разгибание рук в лучезапястных суставах, и круговые движения кистей, сжимание и разжимание пальцев рук в положении руки вперед, в стороны, вверх, на месте и в сочетании с различными предметами.

Из упора стоя у стены одновременное и попеременной сгибание в лучезапястных суставах, отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. Упор лежа. Передвижение на руках по кругу, носки ног на месте. Броски набивного мяча от груди двумя руками (из стойки волейболиста) на дальность (соревнование). Упражнение для кистей рук с гантелями. Многократная передача волейбольного мяча в стену, постепенно увеличивая расстояние от нее.

Общая физическая подготовка

Развитие быстроты

Бег с ускорением 30-40 м. Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 3х20-30м,3х30-40м, 4х50-60 м. Эстафетный бег с этапами до 40 м и до 50-60м. Бег с препятствиями от 60 до 100 м (количество препятствий от 4 до 10), в качестве препятствий используются мячи, учебные барьеры. Бег в чередовании с ходьбой до 400 м. Бег медленный до 3 м (юн) и до 2 м (дев). Бег или кросс до 2000 м. Метание малого мяча с места в стену или в щит на дальность отскока и дальность. Метание гранаты с места и с разбега.

Развития общей силы

Упражнения с преодолением собственного веса: подтягивание из виса, отжимание в упоре, приседания на одной и двух ногах. Упражнения в парах, держась за мяч, упражнения в сопротивлении. Чередование упражнений руками, ногами – различные броски, выпрыгивание вверх с мячом, зажатым голеностопными суставами; в положении сидя, лёжа – поднимание ног с мячом. Упражнения с гантелями. Упражнения на гимнастических снарядах (гимнастическая стенка, канат). Смешанные висы.

Развитие выносливости

Плавание на 25 м толчок ногами от бортика, скольжение по воде, работа ногами в воде способом «кроль». Ходьба на лыжах и на коньках. Основные способы передвижения, поворотов, спусков, подъемов и торможений. Эстафета на лыжах. Основные способы передвижения на коньках. Эстафеты, игры.

Развитие гибкости

Акробатические упражнения. Кувырки вперёд, назад, стойка на лопатках. Группировки в приседе, сидя, лёжа на спине. Перекаты в сторону из положения лёжа и упора стоя на коленях. Перекаты вперёд, назад прогнувшись, лёжа на бёдрах, с опорой и без опоры рук. Перекаты в стороны согнувшись с поворотом на 180° из седа ноги врозь с захватом ноги. Перекаты назад в группировке и согнувшись в стойку на лопатках. Стойка на лопатках. Кувырок вперёд из упора присев и из основной стойки, с трёх шагов и небольшого разбега. Длинный кувырок вперёд. Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперёд и назад. «Мост» с помощью партнёра и самостоятельно. Переворот в сторону (вправо и влево) с места и с разбега. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Развитие ловкости

Подвижные игры. Игры без предметов: «День и ночь» (сигнал зрительный, исходные положения самые различные), «Вызов номеров», «Попробуй, унеси», различные варианты игры в «Салки». Специальные эстафеты с выполнением заданий в сочетании с определёнными препятствиями.

Развитие прыгучести.

Приседания и резкое выпрямление ног с взмахом рук вверх; то же с прыжком вверх, то же с набивным мячом (или двумя) в руках (до 2 кг). Из положения стоя на гимнастической стенке, права (левая) нога сильно согнуты, левая (права) опущена вниз, руками держатся на уровне лица – быстрое разгибание ноги (от стенки не отклоняться). То же, с отягощением (пояс массой до 6 кг).

Упражнение с отягощением (мешок с песком массой до 4 кг для девушек и до 8 кг для юношей).

Прыжки опорные, прыжки со скакалкой, разнообразные подскоки. Многократные прыжки с места и с разбега в сочетании с ударом по мячу. Бег по крутым склонам, по песку без обуви, по лестнице вверх, ступая на каждую ступеньку.

Интегральная подготовка

Чередование упражнений подготовительных, подводящих по технике. Упражнение для развития физических качеств в рамках структуры технических приемов.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнений из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок;

пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег. Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа. Составление комплексов и комбинаций из изученных упражнений.

Прикладно-ориентированная подготовка
Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Игровая подготовка
Подбор соревновательных упражнений, самостоятельные регулярные тренировки; участие в соревнованиях.

Скоростно-силовая подготовка
Упражнения, развивающие скоростно-силовые качества и «взрывную силу». Прыжковые упражнения с весом собственного тела с использованием инвентаря (скакалка, барьер, скамейка) и без; ходьба выпадами; приседания на одной ноге. Комплексы упражнений по типу круговой тренировки скоростно-силовой и силовой направленности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: волейбол (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. Волейбол в российской системе физического воспитания, его наиболее характерные особенности.
2. История возникновения волейбола и развитие игры в России и в мире.
3. История участия российских волейболистов в Чемпионатах Европы, Чемпионатах Мира.
4. Разновидности волейбола.
5. Волейбол: правила, основные приемы, техника и тактика игры.
6. Передачи мяча в волейболе. Их разновидности. Методика совершенствования.
7. Индивидуальные действия и групповые взаимодействия в нападении. Методика обучения.
8. Командные действия в нападении. Система игры с выходящим связующим из-за игрока. Командные действия в защите. Система игры углом вперед, система игры углом назад.
9. Занятия волейболом как средство сохранения и укрепления здоровья.
10. Использование дополнительного оборудования и тренажеров в процессе обучения техническим приемам игры.
11. Организация и методика проведения соревнований по волейболу.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее

4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	5	4	3	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	5	4	3	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	5	4	3	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	5	4	3	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	5	4	3	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	5	4	3	2	1

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.

6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	6	5	4	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	6	5	4	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	6	5	4	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	6	4	4	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	6	4	4	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	6	4	4	2	1

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	41 и более	40	35	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	17 и более	16	7	6	5 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	430 и более	429-	390	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	7	6	5	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	7	6	5	2	1

9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	7	6	5	2	1

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Прыжок с места вверх по Абалакову, см	46 и более	46	40	30	25 и менее
2.	Прыжки через скакалку, количество раз за 1 мин.	115 и более	114	99	95	85 и менее
3.	Сгибание рук в упоре лежа, количество раз.	40 и более	36	30	20	15 и менее
4.	Бросок набивного мяча из исходного положения сидя спиной к стене, ноги врозь, м.	530 и более	529-	490	300	200 и менее
5.	Верхняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее.
6.	Нижняя передача в стену с расстояния 2 м, количество раз без потери мяча.	25	20	15	10	9 и менее
7.	Верхняя передача из зоны 3 в зону 4 на нападающий удар, количество технически верных передач из 5 попыток.	7	6	5	2	1
8.	Верхняя подача из-за лицевой линии на точность, количество попаданий в зону из 5 попыток.	7	6	5	2	1
9.	Участие в соревнованиях или организации и проведении соревнований различного уровня, количество соревнований в году	7	6	5	2	1

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.

Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений,

написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	2	3	4	5	6	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	**48**
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	**280**
Итого	**54**	**54**	**54**	**54**	**54**	**58**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для очно-заочной формы обучения

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 1	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 2	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 3	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 4	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Специальная физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 5	Техническая подготовка	9	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	9	1	8
	Интегральная подготовка	9	1	8
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 6	Техническая подготовка	10	1	8
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	16	1	8
	Интегральная подготовка	6	1	8
	Игровая подготовка *Упражнения со специальным оборудованием	6	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	2	10
	Специальная физическая подготовка	14	2	8
	Всего:	**58**	**8**	**50**
	Итого:	**328**	**48**	**280**
***Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)*				

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие

базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный

консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ЛЕГКАЯ АТЛЕТИКА ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	11
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	12
6	Методические материалы по освоению дисциплины	15
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	18
7.1	Основная литература	18
7.2	Дополнительная литература	19
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	19
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	19
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

Для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У
2.	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У
3.	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание» *Техническая подготовка	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У
4.	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У
5.	Подвижные игры с элементами легкой атлетики *Упражнения с собственным весом	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Беговые упражнения

Высокий старт, низкий старт, стартовый разгон, бег с ускорением, высокий старт. Бег с высокого старта. Бег с опорой на одну руку. Стартовый разгон и бег по дистанции 60 м; стартовый разгон и бег по прямой дистанции с максимальной скоростью. Бег по виражу, бег на результат.

Прыжки в длину с разбега «согнув ноги»

Отталкивание.

Упражнения:

- имитация движения рук и ног в отталкивании. И.п. - толчковая нога и разноименная ей рука впереди, маховая нога и другая рука сзади. Перенос веса тела на толчковую ногу с одновременным подъемом согнутой в колене маховой ноги и сменой положения рук;
- и.п. - то же, только толчковая нога на скамейке, маховая внизу. Выпрямление толчковой ноги с одновременным подъемом маховой и сменой положения рук;
- то же, но с отталкиванием вверх-вперед и приземлением на две ноги;
- прыжок "в шаге" с двух-четырех шагов разбега с приземлением на маховую ногу;
- отталкивание с двух-четырех беговых шагов с напрыгиванием маховой ногой на возвышение из гимнастических матов;
- прыжки "в шаге", отталкиваясь при медленном беге через один шаг и то же, отталкиваясь через два шага на третий.

Приземление. Стопы ног при приземлении ставятся параллельно, на ширине плеч. В момент приземления необходимо амортизационное сгибание ног во всех суставах до положения глубокого приседа.

Упражнения:

- прыжок в длину с места толчком двух ног;
- прыжок на возвышение с приземлением на две ноги;
- прыжок в длину короткого разбега через препятствие;
- прыжок в длину с шести-восьми беговых шагов в обозначенное место приземления.

Сочетание разбега с отталкиванием. Скорость в разбеге должна нарастать постепенно. Последний шаг несколько короче предпоследнего за счет активной постановки ноги на отталкивание "загребающим" движением. При обучении зона отталкивания должна быть увеличена до 40-50 см.

Упражнения:

- прыжки "в шаге", отталкиваясь при быстром беге на каждый пятый шаг;
- пробегание по разбегу шесть-восемь беговых шагов с обозначением отталкивания;
- то же с разметкой последних шагов;
- то же с прыжком;
- прыжки в длину с короткого и среднего разбега.

Полетная фаза прыжка.

Упражнения:

- прыжок с места через препятствие с подтягиванием колен к груди (группировка);
- прыжок с места на возвышение с приземлением в положение "сидя";
- то же с шести-восьми беговых шагов;
- из виса на гимнастической перекладине на махе вперед подтянуть колени к груди и выполнить соскок;
- прыжок с шести-восьми шагов разбега через препятствие, расположенное ближе к месту приземления;
- прыжки в длину способом "согнув ноги" с изменением длины разбега.

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

Бег с остановками и изменением направления. Челночный бег на 5-10 м (общий пробег за одну попытку 20-30 м). Челночный бег, но отрезок сначала пробегается лицом вперёд, а обратно – спиной и т.д. По принципу челночного бега передвижение приставными шагами. То же, с набивными мячами в руках, с поясом – отягощением или в куртке с весом.

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование и т.д. То же, но занимающиеся перемещаются по одному, по двое, по трое от лицевой линии к сетке. То же, но подается несколько сигналов. На каждый сигнал занимающийся выполняет определенные действия.

Развитие взрывной силы

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование. Специальная эстафета с выполнением перечисленных выше заданий в разнообразных сочетаниях и с преодолением препятствий.

Развитие скоростной силы

Упражнения с отягощением, многократные броски набивного мяча над собой в прыжке и ловля после приземления. Бег с остановками и изменениями направлений. Челночный бег.

Развитие специальной и скоростной выносливости

Бег с чередованием с ходьбой до 400 метров. Бег медленный до 3 минут (юноши) и до 2 минут (девушки). Бег или кросс до 500 метров, 1000 метров.

Развитие физических качеств необходимых для передач и приема мяча.

Сгибание и разгибание рук в лучезапястных суставах, и круговые движения кистей, сжимание и разжимание пальцев рук в положении руки вперед, в стороны, вверх, на месте и в сочетании с различными предметами.

Из упора стоя у стены одновременное и попеременной сгибание в лучезапястных суставах, отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. Упор лежа. Передвижение на руках по кругу, носки ног на месте. Броски набивного мяча от груди двумя руками (из стойки волейболиста) на дальность (соревнование). Упражнение для кистей рук с гантелями. Многократная передача волейбольного мяча в стену, постепенно увеличивая расстояние от нее.

Общая физическая подготовка

Развитие быстроты

Бег с ускорением 30-40 м. Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 3х20-30м,3х30-40м, 4х50-60 м. Эстафетный бег с этапами до 40 м и до 50-60м. Бег с препятствиями от 60 до 100 м (количество препятствий от 4 до 10), в качестве препятствий используются мячи, учебные барьеры. Бег в чередовании с ходьбой до 400 м. Бег медленный до 3 м (юн) и до 2 м (дев). Бег или кросс до 2000 м. Метание малого мяча с места в стену или в щит на дальность отскока и дальность. Метание гранаты с места и с разбега.

Развития общей силы силы

Упражнения с преодолением собственного веса: подтягивание из виса, отжимание в упоре, приседания на одной и двух ногах. Упражнения в парах, держась за мяч, упражнения в сопротивлении. Чередование упражнений руками, ногами – различные броски, выпрыгивание вверх с мячом, зажатым голеностопными суставами; в положении

сидя, лёжа – поднимание ног с мячом. Упражнения с гантелями. Упражнения на гимнастических снарядах (гимнастическая стенка, канат). Смешанные висы.

Развитие выносливости

Плавание на 25 м толчок ногами от бортика, скольжение по воде, работа ногами в воде способом «кроль». Ходьба на лыжах и на коньках. Основные способы передвижения, поворотов, спусков, подъемов и торможений. Эстафета на лыжах. Основные способы передвижения на коньках. Эстафеты, игры.

Развитие гибкости

Акробатические упражнения. Кувырки вперёд, назад, стойка на лопатках. Группировки в приседе, сидя, лёжа на спине. Перекаты в сторону из положения лёжа и упора стоя на коленях. Перекаты вперёд, назад прогнувшись, лёжа на бёдрах, с опорой и без опоры рук. Перекаты в стороны согнувшись с поворотом на 180° из седа ноги врозь с захватом ноги. Перекаты назад в группировке и согнувшись в стойку на лопатках. Стойка на лопатках. Кувырок вперёд из упора присев и из основной стойки, с трёх шагов и небольшого разбега. Длинный кувырок вперёд. Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперёд и назад. «Мост» с помощью партнёра и самостоятельно. Переворот в сторону (вправо и влево) с места и с разбега. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Развитие ловкости

Подвижные игры. Игры без предметов: «День и ночь» (сигнал зрительный, исходные положения самые различные), «Вызов номеров», «Попробуй, унеси», различные варианты игры в «Салки». Специальные эстафеты с выполнением заданий в сочетании с определёнными препятствиями.

Развитие прыгучести.

Приседания и резкое выпрямление ног с взмахом рук вверх; то же с прыжком вверх, то же с набивным мячом (или двумя) в руках (до 2 кг). Из положения стоя на гимнастической стенке, права (левая) нога сильно согнуты, левая (права) опущена вниз, руками держатся на уровне лица – быстрое разгибание ноги (от стенки не отклоняться). То же, с отягощением (пояс массой до 6 кг). Упражнение с отягощением (мешок с песком массой до 4 кг для девушек и до 8 кг для юношей). Прыжки опорные, прыжки со скакалкой, разнообразные подскоки. Многократные прыжки с места и с разбега в сочетании с ударом по мячу. Бег по крутым склонам, по песку без обуви, по лестнице вверх, ступая на каждую ступеньку.

Скоростно-силовая подготовка

Скоростно-силовая подготовка – совокупность средств и методов комплексного воспитания быстроты и силы с целью обеспечения всестороннего гармонического физического развития.

Упражнения, развивающие скоростно-силовые качества и «взрывную силу». Прыжковые упражнения с весом собственного тела с использованием инвентаря (скакалка, барьер, скамейка) и без; ходьба выпадами; приседания на одной ноге. Комплексы упражнений по типу круговой тренировки скоростно-силовой и силовой направленности.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнений для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым

шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег. Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа. Составление комплексов и комбинаций из изученных упражнений.

Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»

Отталкивание с места и небольшого разбега, а также правильное выполнение маховых движений ногой и руками при отталкивании. Постановка толчковой ноги на место отталкивания. Разбег в сочетание с отталкиванием; переход через планку. Подбор индивидуального разбега. Прыжки в высоту с разбега. Специальные беговые и прыжковые упражнения для освоения техники бега и прыжков.

Техническая подготовка

Прыжки в длину с места. Отталкивание в прыжках в длину с разбега. Приземления. Прыжки в длину с разбега. Специальные подводящие упражнения для освоения техники прыжков и бега. Движение в полете в прыжках в длину с разбега, ритм последних шагов в отталкивании в прыжках в длину с разбега. Подбор индивидуального разбега. Специальные беговые и прыжковые упражнения для освоения техники прыжков. Упражнения на развитие гибкости. Подводящие имитационные упражнения для правильного выполнения различных видов прыжков и бега.

Метание малого мяча

Метание теннисного мяча с одного шага, стоя боком в направлении метания. Метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 6-8м. «Скрестный» шаг при разбеге; метания малого мяча на дальность с трех бросковых шагов. Отведение руки с малым мячом на два шага при разбеге и метанию с четырех бросковых шагов; метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 10-12м; метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 12-18м, метание на результат.

Упражнения со специальным оборудованием

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук; упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

Подвижные игры с элементами лёгкой атлетики

Игры с бегом: « Жмурки», « Картошка», «Выше ноги от земли», «Лапта», эстафеты. «Футбол», « Баскетбол», «Русская лапта», легкоатлетические эстафеты

Игры с прыжками: « Прыжки по полоскам», «Перемена мест», «Бой петухов».

Игры с метанием: «Кто дальше бросит», «Невод», «Гонка мячей по кругу».

Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. История возникновения и развития легкой атлетики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
2. Классификация видов легкой атлетики, их происхождение.
3. Техника выполнения легкоатлетических упражнений (бег на короткие дистанции, средние дистанции, длинные дистанции, прыжки, метания).
4. Сходство и различие в постановке задач и подборе средств при изучении техники различных видов легкой атлетики.
5. Анализ современного состояния развития легкой атлетики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
6. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях легкой атлетикой.
7. Основные принципы спортивной подготовки в легкой атлетике.
8. Правила техники безопасности во время занятий легкой атлетикой, предупреждение травматизма на занятиях по легкой атлетике.
9. Тренировочные занятия по легкой атлетике и их разновидности.

10. Организация соревнований по легкой атлетике. Состав судейских бригад на соревнованиях по различным видам легкой атлетики. Права и обязанности судей и участников.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 60 м (с)	9,4	10,0	10,5	11,0	11,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.20	4.40	5.10	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.20	12.00	13.00	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	370	330	290	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	115	110	100	90	80 и менее
7.	Метание мяча 150 г (м)	28	23	18	15	13 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 60 м (с)	8,4	9,2	10,0	11,0	11,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	54,0	57,0	1.02	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.50	4.10	4.40	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	10.20	12.00	13.00	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	430	380	330	300	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	130	125	110	100	90 и менее
7.	Метание мяча 150 г (м)	45	40	31	25	15 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	16,5	17,0	17,8	18,0	18,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.10	4.30	5.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.10	11.40	12.40	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	375	340	300	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	120	115	105	90	80 и менее
7.	Бег 5000 м	Без учета времени				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	14,5	14,9	15,5	16,0	16,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	50,0	55,0	1.00	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.40	4.00	4.20	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	15.00	16.00	17.00	18.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	440	400	340	300	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	135	130	115	100	90 и менее
7.	Бег 5000 м	Без учета времени				

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	16,0	16,5	17,0	18,0	18,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.10	4.30	5.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.00	11.30	12.20	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	380	340	310	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	120	115	105	90	80 и менее
7.	Бег 5000 м или Кросс 1 км	Без учета времени				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	14,2	14,5	15,0	16,0	16,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	49,0	53,0	58,0	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.20	3.45	4.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	13.00	15.00	16.30	18.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	460	420	370	350	300 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	135	130	120	110	100 и менее
7.	Кросс 1 км	3.30	3.40	3.55	4.00	4.30 и более

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а

также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Разделы учебной программы	**Семестры**			**Всего часов**
	3	**4**	**5**	
Практические занятия	14	14	14	**42**
Самостоятельная работа	100	100	86	**286**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	зачет	
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 3	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	18	2	16
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	18	2	16
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	18	2	16
	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Общая физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	18	2	16
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	18	2	16

	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	18	2	16
	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Специальная физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	16	2	14
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	16	2	14
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	16	2	14
	Подвижные игры с элементами легкой атлетики *Упражнения с собственным весом	16	2	14
	Прикладно-ориентированная подготовка	16	2	14
	Общая физическая подготовка	20	4	16
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого:	**328**	**42**	**286**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников.

Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871

5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ЛЕГКАЯ АТЛЕТИКА
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	11
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	12
6	Методические материалы по освоению дисциплины	15
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	19
7.1	Основная литература	19
7.2	Дополнительная литература	19
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	20
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	20
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

Для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	**56**	6				50	Т, Р, О, У
2.	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	**76**	6				70	Т, Р, О, У
3.	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание» *Техническая подготовка	**26**	6				20	Т, Р, О, У
4.	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	**14**	6				8	Т, Р, О, У
5.	Подвижные игры с элементами легкой атлетики *Упражнения с собственным весом	**14**	6				8	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	6				40	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	**48**	6				42	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Беговые упражнения

Высокий старт, низкий старт, стартовый разгон, бег с ускорением, высокий старт. Бег с высокого старта. Бег с опорой на одну руку. Стартовый разгон и бег по дистанции 60 м; стартовый разгон и бег по прямой дистанции с максимальной скоростью. Бег по виражу, бег на результат.

Прыжки в длину с разбега «согнув ноги»

Отталкивание.

Упражнения:

- имитация движения рук и ног в отталкивании. И.п. - толчковая нога и разноименная ей рука впереди, маховая нога и другая рука сзади. Перенос веса тела на толчковую ногу с одновременным подъемом согнутой в колене маховой ноги и сменой положения рук;
- и.п. - то же, только толчковая нога на скамейке, маховая внизу. Выпрямление толчковой ноги с одновременным подъемом маховой и сменой положения рук;
- то же, но с отталкиванием вверх-вперед и приземлением на две ноги;
- прыжок "в шаге" с двух-четырех шагов разбега с приземлением на маховую ногу;
- отталкивание с двух-четырех беговых шагов с напрыгиванием маховой ногой на возвышение из гимнастических матов;
- прыжки "в шаге", отталкиваясь при медленном беге через один шаг и то же, отталкиваясь через два шага на третий.

Приземление. Стопы ног при приземлении ставятся параллельно, на ширине плеч. В момент приземления необходимо амортизационное сгибание ног во всех суставах до положения глубокого приседа.

Упражнения:

- прыжок в длину с места толчком двух ног;
- прыжок на возвышение с приземлением на две ноги;
- прыжок в длину короткого разбега через препятствие;
- прыжок в длину с шести-восьми беговых шагов в обозначенное место приземления.

Сочетание разбега с отталкиванием. Скорость в разбеге должна нарастать постепенно. Последний шаг несколько короче предпоследнего за счет активной постановки ноги на отталкивание "загребающим" движением. При обучении зона отталкивания должна быть увеличена до 40-50 см.

Упражнения:

- прыжки "в шаге", отталкиваясь при быстром беге на каждый пятый шаг;
- пробегание по разбегу шесть-восемь беговых шагов с обозначением отталкивания;
- то же с разметкой последних шагов;
- то же с прыжком;
- прыжки в длину с короткого и среднего разбега.

Полетная фаза прыжка.

Упражнения:

- прыжок с места через препятствие с подтягиванием колен к груди (группировка);
- прыжок с места на возвышение с приземлением в положение "сидя";
- то же с шести-восьми беговых шагов;
- из виса на гимнастической перекладине на махе вперед подтянуть колени к груди и выполнить соскок;
- прыжок с шести-восьми шагов разбега через препятствие, расположенное ближе к месту приземления;
- прыжки в длину способом "согнув ноги" с изменением длины разбега.

Специальная физическая подготовка

Развитие специальной быстроты

Бег с остановками и изменением направления. Челночный бег на 5-10 м (общий пробег за одну попытку 20-30 м). Челночный бег, но отрезок сначала пробегается лицом вперёд, а обратно – спиной и т.д. По принципу челночного бега передвижение приставными шагами. То же, с набивными мячами в руках, с поясом – отягощением или в куртке с весом.

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование и т.д. То же, но занимающиеся перемещаются по одному, по двое, по трое от лицевой линии к сетке. То же, но подается несколько сигналов. На каждый сигнал занимающийся выполняет определенные действия.

Развитие взрывной силы

Бег (приставные шаги) в колонне по одному (шеренги) вдоль границ площадки. По сигналу – выполнение определенного задания: ускорения, остановка, изменение направления или способа передвижения, поворот на 360˚– прыжок вверх, падение, перепад, имитация подачи стойки, с падением в прыжке, имитация подачи нападающих ударов, блокирование. Специальная эстафета с выполнением перечисленных выше заданий в разнообразных сочетаниях и с преодолением препятствий.

Развитие скоростной силы

Упражнения с отягощением, многократные броски набивного мяча над собой в прыжке и ловля после приземления. Бег с остановками и изменениями направлений. Челночный бег.

Развитие специальной и скоростной выносливости

Бег с чередованием с ходьбой до 400 метров. Бег медленный до 3 минут (юноши) и до 2 минут (девушки). Бег или кросс до 500 метров, 1000 метров.

Развитие физических качеств необходимых для передач и приема мяча.

Сгибание и разгибание рук в лучезапястных суставах, и круговые движения кистей, сжимание и разжимание пальцев рук в положении руки вперед, в стороны, вверх, на месте и в сочетании с различными предметами.

Из упора стоя у стены одновременное и попеременной сгибание в лучезапястных суставах, отталкивание ладонями и пальцами от стены двумя руками одновременно и попеременно правой и левой рукой. Упор лежа. Передвижение на руках по кругу, носки ног на месте. Броски набивного мяча от груди двумя руками (из стойки волейболиста) на дальность (соревнование). Упражнение для кистей рук с гантелями. Многократная передача волейбольного мяча в стену, постепенно увеличивая расстояние от нее.

Общая физическая подготовка

Развитие быстроты

Бег с ускорением 30-40 м. Низкий старт и стартовый разбег до 60м. Повторный бег 3х20-30м,3х30-40м, 4х50-60 м. Эстафетный бег с этапами до 40 м и до 50-60м. Бег с препятствиями от 60 до 100 м (количество препятствий от 4 до 10), в качестве препятствий используются мячи, учебные барьеры. Бег в чередовании с ходьбой до 400 м. Бег медленный до 3 м (юн) и до 2 м (дев). Бег или кросс до 2000 м. Метание малого мяча с места в стену или в щит на дальность отскока и дальность. Метание гранаты с места и с разбега.

Развития общей силы силы

Упражнения с преодолением собственного веса: подтягивание из виса, отжимание в упоре, приседания на одной и двух ногах. Упражнения в парах, держась за мяч, упражнения в сопротивлении. Чередование упражнений руками, ногами – различные броски, выпрыгивание вверх с мячом, зажатым голеностопными суставами; в положении

сидя, лёжа – поднимание ног с мячом. Упражнения с гантелями. Упражнения на гимнастических снарядах (гимнастическая стенка, канат). Смешанные висы.

Развитие выносливости

Плавание на 25 м толчок ногами от бортика, скольжение по воде, работа ногами в воде способом «кроль». Ходьба на лыжах и на коньках. Основные способы передвижения, поворотов, спусков, подъемов и торможений. Эстафета на лыжах. Основные способы передвижения на коньках. Эстафеты, игры.

Развитие гибкости

Акробатические упражнения. Кувырки вперёд, назад, стойка на лопатках. Группировки в приседе, сидя, лёжа на спине. Перекаты в сторону из положения лёжа и упора стоя на коленях. Перекаты вперёд, назад прогнувшись, лёжа на бёдрах, с опорой и без опоры рук. Перекаты в стороны согнувшись с поворотом на 180° из седа ноги врозь с захватом ноги. Перекаты назад в группировке и согнувшись в стойку на лопатках. Стойка на лопатках. Кувырок вперёд из упора присев и из основной стойки, с трёх шагов и небольшого разбега. Длинный кувырок вперёд. Кувырок назад из упора присев и из основной стойки. Соединение нескольких кувырков вперёд и назад. «Мост» с помощью партнёра и самостоятельно. Переворот в сторону (вправо и влево) с места и с разбега. Соединение указанных выше акробатических упражнений в несложные комбинации.

Развитие ловкости

Подвижные игры. Игры без предметов: «День и ночь» (сигнал зрительный, исходные положения самые различные), «Вызов номеров», «Попробуй, унеси», различные варианты игры в «Салки». Специальные эстафеты с выполнением заданий в сочетании с определёнными препятствиями.

Развитие прыгучести.

Приседания и резкое выпрямление ног с взмахом рук вверх; то же с прыжком вверх, то же с набивным мячом (или двумя) в руках (до 2 кг). Из положения стоя на гимнастической стенке, права (левая) нога сильно согнуты, левая (права) опущена вниз, руками держатся на уровне лица – быстрое разгибание ноги (от стенки не отклоняться). То же, с отягощением (пояс массой до 6 кг). Упражнение с отягощением (мешок с песком массой до 4 кг для девушек и до 8 кг для юношей). Прыжки опорные, прыжки со скакалкой, разнообразные подскоки. Многократные прыжки с места и с разбега в сочетании с ударом по мячу. Бег по крутым склонам, по песку без обуви, по лестнице вверх, ступая на каждую ступеньку.

Скоростно-силовая подготовка

Скоростно-силовая подготовка – совокупность средств и методов комплексного воспитания быстроты и силы с целью обеспечения всестороннего гармонического физического развития.

Упражнения, развивающие скоростно-силовые качества и «взрывную силу». Прыжковые упражнения с весом собственного тела с использованием инвентаря (скакалка, барьер, скамейка) и без; ходьба выпадами; приседания на одной ноге. Комплексы упражнений по типу круговой тренировки скоростно-силовой и силовой направленности.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Выполнение упражнений для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым

шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег. Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа. Составление комплексов и комбинаций из изученных упражнений.

Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»

Отталкивание с места и небольшого разбега, а также правильное выполнение маховых движений ногой и руками при отталкивании. Постановка толчковой ноги на место отталкивания. Разбег в сочетание с отталкиванием; переход через планку. Подбор индивидуального разбега. Прыжки в высоту с разбега. Специальные беговые и прыжковые упражнения для освоения техники бега и прыжков.

Техническая подготовка

Прыжки в длину с места. Отталкивание в прыжках в длину с разбега. Приземления. Прыжки в длину с разбега. Специальные подводящие упражнения для освоения техники прыжков и бега. Движение в полете в прыжках в длину с разбега, ритм последних шагов в отталкивании в прыжках в длину с разбега. Подбор индивидуального разбега. Специальные беговые и прыжковые упражнения для освоения техники прыжков. Упражнения на развитие гибкости. Подводящие имитационные упражнения для правильного выполнения различных видов прыжков и бега.

Метание малого мяча

Метание теннисного мяча с одного шага, стоя боком в направлении метания. Метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 6-8м. «Скрестный» шаг при разбеге; метания малого мяча на дальность с трех бросковых шагов. Отведение руки с малым мячом на два шага при разбеге и метанию с четырех бросковых шагов; метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 10-12м; метание малого мяча в горизонтальную и вертикальную цель (1×1м) с расстояния 12-18м, метание на результат.

Упражнения со специальным оборудованием

Развивающие и профилактические упражнения с использованием специальных средств/оборудования (резиновые жгуты, петли; медболы; утяжелители; гимнастические палки и т.д.) для развития основных мышечных групп (упражнения для мышц спины; упражнения для мышц груди; упражнения для мышц живота; упражнения для мышц рук; упражнения для мышц бёдер и голени), увеличения подвижности суставов, а также для профилактики травм в наиболее подверженных риску топологических областях (коленные суставы, плечевые суставы, поясничный отдел позвоночника).

Подвижные игры с элементами лёгкой атлетики

Игры с бегом: « Жмурки», « Картошка», «Выше ноги от земли», «Лапта», эстафеты. «Футбол», « Баскетбол», «Русская лапта», легкоатлетические эстафеты

Игры с прыжками: « Прыжки по полоскам», «Перемена мест», «Бой петухов».

Игры с метанием: «Кто дальше бросит», «Невод», «Гонка мячей по кругу».

Упражнения с собственным весом

Упражнения для рук и плечевого пояса. Упражнения для шеи и туловища. Упражнения для ног. Упражнения для всех частей тела. Разноименные движения на координацию. Упражнения на формирование правильной осанки. Упражнения на растягивание и расслабление. Упражнения с сопротивлением партнера.

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, перелазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: легкая атлетика (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. История возникновения и развития легкой атлетики, её цели и задачи как физкультурно-оздоровительной системы.
2. Классификация видов легкой атлетики, их происхождение.
3. Техника выполнения легкоатлетических упражнений (бег на короткие дистанции, средние дистанции, длинные дистанции, прыжки, метания).
4. Сходство и различие в постановке задач и подборе средств при изучении техники различных видов легкой атлетики.
5. Анализ современного состояния развития легкой атлетики (по материалам спортивных соревнований различного уровня).
6. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях легкой атлетикой.
7. Основные принципы спортивной подготовки в легкой атлетике.
8. Правила техники безопасности во время занятий легкой атлетикой, предупреждение травматизма на занятиях по легкой атлетике.
9. Тренировочные занятия по легкой атлетике и их разновидности.

10. Организация соревнований по легкой атлетике. Состав судейских бригад на соревнованиях по различным видам легкой атлетики. Права и обязанности судей и участников.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 60 м (с)	9,4	10,0	10,5	11,0	11,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.20	4.40	5.10	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.20	12.00	13.00	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	370	330	290	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	115	110	100	90	80 и менее
7.	Метание мяча 150 г (м)	28	23	18	15	13 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 60 м (с)	8,4	9,2	10,0	11,0	11,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	54,0	57,0	1.02	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.50	4.10	4.40	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	10.20	12.00	13.00	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	430	380	330	300	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	130	125	110	100	90 и менее
7.	Метание мяча 150 г (м)	45	40	31	25	15 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	16,5	17,0	17,8	18,0	18,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.10	4.30	5.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.10	11.40	12.40	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	375	340	300	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	120	115	105	90	80 и менее
7.	Бег 5000 м	Без учета времени				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	14,5	14,9	15,5	16,0	16,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	50,0	55,0	1.00	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.40	4.00	4.20	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	15.00	16.00	17.00	18.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	440	400	340	300	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	135	130	115	100	90 и менее
7.	Бег 5000 м	Без учета времени				

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	16,0	16,5	17,0	18,0	18,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	58,0	1.02	1.08	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	4.10	4.30	5.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 2000 м (мин, с)	10.00	11.30	12.20	15.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	380	340	310	280	260 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	120	115	105	90	80 и менее
7.	Бег 5000 м или Кросс 1 км	Без учета времени				

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Бег 100 м (с)	14,2	14,5	15,0	16,0	16,5 и более
2.	Бег 300 м (мин, с)	49,0	53,0	58,0	1.15	1.30 и более
3.	Бег 1000 м (мин, с)	3.20	3.45	4.00	5.20	5.30 и более
4.	Бег 3000 м (мин, с)	13.00	15.00	16.30	18.00	20.00 и более
5.	Прыжок в длину с разбега (см)	460	420	370	350	300 и менее.
6.	Прыжок в высоту с разбега (см)	135	130	120	110	100 и менее
7.	Кросс 1 км	3.30	3.40	3.55	4.00	4.30 и более

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а

также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	2	3	4	5	6	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	**48**
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	**280**
Итого	**54**	**54**	**54**	**54**	**54**	**58**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий
Для очно-заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 1	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 2	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	9	1	8
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	9	1	8
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	9	1	8
	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 4	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	9	1	8
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	9	1	8
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	9	1	8
	Метание малого мяча *Упражнения со специальным оборудованием	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Специальная физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 5	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	9	1	8
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	9	1	8
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	9	1	8
	Подвижные игры с элементами легкой атлетики *Упражнения с собственным весом	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 6	Беговые упражнения *Скоростно-силовая подготовка	10	1	8
	Прыжки в длину с разбега «согнув ноги» *Функциональная подготовка	16	1	8
	Прыжки в высоту с разбега способом «перешагивание»	6	1	8
	Подвижные игры с элементами легкой атлетики *Упражнения с собственным весом	6	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	2	10
	Общая физическая подготовка	14	2	8

	Всего:	**58**	**8**	**50**
	Итого:	**328**	**48**	**280**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается

план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ФИТНЕС-АЭРОБИКА
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6	Методические материалы по освоению дисциплины	13
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	15
7.1	Основная литература	15
7.2	Дополнительная литература	16
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	16
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	16
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	17

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика» (Элективный модуль)» происходит на 2 и 3 курсе РАНХиГС (3-5 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт фитнес-аэробика» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

Для заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Классическая аэробика	**56**	4			2	50	Т, Р, О, У
2.	Степ-аэробика	**83**	4			1	78	Т, Р, О, У
3.	Функциональная тренировка	**25**	4			1	20	Т, Р, О, У
4.	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	**15**	4			1	10	Т, Р, О, У
5.	Подготовка к показательным выступлениям *Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов	**17**	4			1	12	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	**46**	4			2	40	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	**42**	2			2	38	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	**44**	4			2	38	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**30**			**12**	286	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Классическая аэробика

Базовые элементы без смены лидирующей ноги (унилатеральные); базовые элементы со сменой лидирующей ноги (билатеральные); сочетание маршевых и синкопированных элементов; сочетание маршевых и лифтовых элементов; движения руками; выполнение упражнений и комплексов без музыкального и с музыкальным сопровождением.

Степ-аэробика

Базовые элементы без смены лидирующей ноги (унилатеральные); базовые элементы со сменой лидирующей ноги (билатеральные); сочетание маршевых и синкопированных элементов; сочетание маршевых и лифтовых элементов; движения руками; выполнение упражнений и комплексов с музыкальным и без музыкального сопровождения.

Специальная физическая подготовка

Классическая аэробика: выполнение базовых шагов (элементов) без смены и со сменой лидирующей ноги, движения руками, простейшие комплексы и комбинации из базовых шагов (элементов) под музыкальное и без музыкального сопровождения; сочетания маршевых и синкопированных элементов (которые выполняются на раз и два), сочетание маршевых и лифтовых элементов, комплексы и комбинации развитие выносливости, гибкости, координации движений, силы.

Степ аэробика: выполнение базовых шагов (элементов) без смены и со сменой лидирующей ноги, движения руками, простейшие комплексы и комбинации из базовых шагов (элементов) под музыкальное и без музыкального сопровождения; сочетания маршевых и синкопированных элементов (которые выполняются на раз и два), сочетание маршевых и лифтовых элементов, комплексы и комбинации на воспитание общей выносливости, координации движений, силы.

Функциональная тренировка: упражнения и комплексы на мышцы верхних и нижних конечностей, упражнения и комплексы на мышцы спины и груди, упражнения и комплексы на воспитание общей силы, скоростно-силовой выносливости, общей выносливости, координации движений, быстроты.

Общая физическая подготовка

Легкая атлетика: воспитание быстроты, координации движений, выносливости, силы

Гимнастика с элементами акробатики: развитие гибкости, координации движений, силы, выносливости, ловкости.

Волейбол: воспитание быстроты, координации движений, ориентировке в пространстве, силы.

Плавание: воспитание быстроты, координации движений, выносливости, силы.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Упражнения из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег.

Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа.

Хореографическая подготовка

Танцевальные шаги, основные элементы танцевальных движений. Соединение и демонстрация элементов классической аэробики и элементов акробатики в композиции под музыкальное сопровождение и без него.

Пилатес, йога

Основы движения в различных позициях: повороты сидя (spine twist); вытяжение шеи (neck pull); скручивания (roll-up – roll-down); сотня (hundred); пила (saw); перекаты на спине (rolling like a ball); круги ногой (single leg circles); маятник (side to side); вращение бедер (hip rotation); скрещивания (crisscross); вытягивание одной ноги (single leg stetch); вытягивание обеих ног (double leg stretch); перекат назад (roll over); растягивание прямых ног поочередно (single straight leg stretch); мост на плечах (shoulder bridge); вращение головой (neck roll); вытягивания лежа на животе (stomach stretch); захлёст одной и двумя ногами (single and double leg kick). Упражнения на боку: подъем таза (side leg lift); мах вперед (front-back); подъем ноги вверх (up-down); подъем на внутреннюю поверхность бедра (inner-thigh lift). Основные асаны йоги: в положении стоя: Тадасана – поза горы; Уттхита Триконасана – поза вытянутого треугольника; Уттхита Паршваконасана – поза вытянутого бокового угла; Вирабхадрасана II – поза героя 2 (или поза воина 2); Вирабхадрасана I – поза героя 1; Ардха Чандрасана – поза половины луны; Вирабхадрасана III – поза героя 3; Паривритта Триконасана – поза развернутого треугольника (поза на скручивание); Паривритта Паршваконасана – поза развернутого бокового угла; Паривритта Ардха Чандрасана – поза развернутой половины луны; Паршвоттанасана; Гарудасана (поза орла). В положении сидя: Пашчимоттанасана (складка); Джану Ширшасана – "голова к колену" – одна нога вытянута, другая согнута в колене; Баддха конасана – сидя на полу, пятки приводятся к промежности, стопы захватываются кистями, а бедра раздвигаются так, чтобы колени касались пола; Падмасана – классическая поза для концентрации и медитации. В положении лежа: Ардха Мукха Шванасана (собака, мордой вниз); Урдхва Мукха Шванасана (собака, мордой вверх); Шалабхасана (саранча). Бхуджангасана (кобра с поднятой головой). Чатуранга Дандасана (жим в упоре лежа).

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр и плавания: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Подготовка к показательным выступлениям

Подбор упражнений в показательные выступления, самостоятельные регулярные тренировки; подбор музыкальных произведений (фрагментов); составление комбинаций упражнений под музыкальное сопровождение.

Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов

Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов: соединения кисти и стопы; запястные; локтевые; плечевые; позвоночные; грудные; тазобедренные; крестцовые; коленные. Упражнения на растягивание мышц: задней поверхности голени; передней поверхности бедра; задней поверхности бедра; приводящих и отводящих мышц бедра; спины; живота; тазовой области; мышц боковой части туловища; ягодичных мышц; мышц груди, шеи, плечевого пояса, рук. Упражнения с применением инвентаря: гантели; эспандер; амортизатор.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: фитнес аэробика (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. Фитнес-аэробика как физкультурно-оздоровительная система.
2. Основные понятия и разновидности фитнес-аэробики.
3. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях фитнес-аэробикой.
4. Оздоровительная направленность фитнес-аэробики.
5. Техника безопасности во время занятий фитнес-аэробикой.
6. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся фитнес-аэробикой.
7. Теория и методика занятий аэробикой.
8. История возникновения и развития фитнеса, аэробики, шейпинга.
9. Современные популярные оздоровительные системы физических упражнений.
10. Методики применения средств фитнес-аэробики для направленной коррекции телосложения.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Наклон вперед из положения, сидя ноги вместе (см)	17	15	10	8	5 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук, в упоре лежа (количество раз)	12	10	7	5	3 и менее
3.	Прыжки со скакалкой 1 минуту (количество раз)	140	110	80	75	60 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 1 минуту (количество раз)	45	40	27	25	21 и менее
5.	Поднимание туловища, лежа на животе за 1 минуту (количество раз)	35	30	20	18	16 и менее.
6.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, лежа на спине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Наклон вперед из положения, сидя ноги вместе (см)	15	10	8	6	4 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук, в упоре лежа (количество раз)	50	40	30	25	15 и менее
3.	Прыжки со скакалкой 1 минуту (количество раз)	140	110	80	75	60 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 1 минуту (количество раз)	50	45	37	30	25 и менее
5.	Поднимание туловища, лежа на животе за 1 минуту (количество раз)	40	35	30	25	20 и менее.
6.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, лежа на спине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
	Подтягивания на низкой перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
	Сгибания и разгибания рук в упоре лежа за 30 секунд (количество раз)	15	12	10	8	6 и менее
	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, стоя в упоре на брусьях за 30 секунд (количество раз)	18	15	10	8	5 и менее
	Степ-тест за минуту высота степа 30 см (количество шагов)	50	40	30	20	10

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Подтягивания на перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук в упоре лежа за 30 секунд (количество раз)	25	20	18	16	15и менее
3.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, стоя в упоре на брусьях за 30 секунд (количество раз)	20	15	10	8	5 и менее
4.	Степ-тест за минуту высота степа 40 см (количество шагов)	50	40	30	20	10

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		10	8	6	4	2
1.	Челночный бег 3х10 м (сек)	8.00	8.50	9.00	9.50	9.60 и более
2.	Сгибание и разгибание рук, в упоре лежа (количество раз)	16	14	12	10	9 и менее
3.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 30 секунд (количество раз)	22	20	18	16	15 и менее
4.	Прыжок в длину с места (см)	190	180	168	160	150 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		10	8	6	4	2
1.	Челночный бег 3х10 м (сек)	7.00	7.50	8.00	8.50	8.60 и более
2.	Подтягивания на перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
3.	Прыжок в длину с места (см)	250	240	230	223	215 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 30 секунд (количество раз)	28	26	24	22	21 и менее

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Разделы учебной программы	**Семестры**			**Всего часов**
	3	**4**	**5**	
Практические занятия	14	14	14	**42**
Самостоятельная работа	100	100	86	**286**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	зачет	
Итого	**114**	**114**	**100**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятельная работа**
Семестр 3	Классическая аэробика	18	2	16
	Степ-аэробика	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16

	Общая физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 4	Классическая аэробика	18	2	16
	Степ-аэробика	18	2	16
	Функциональная тренировка	18	2	16
	Хореографическая подготовка *Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов	18	2	16
	Прикладно-ориентированная подготовка	18	2	16
	Специальная физическая подготовка	24	4	20
	Всего:	**114**	**14**	**100**
Семестр 5	Классическая аэробика	16	2	14
	Степ-аэробика	16	2	14
	Функциональная тренировка	16	2	14
	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	16	2	14
	Прикладно-ориентированная подготовка	16	2	14
	Общая физическая подготовка	20	4	16
	Всего:	**100**	**14**	**86**
	Итого:	**328**	**42**	**286**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476

4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.25 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ: ФИТНЕС-АЭРОБИКА
ЭЛЕКТИВНЫЙ МОДУЛЬ
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и):

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — Е. Г. Сайганова

Кураторы программы дисциплины:

доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. И. Лисович

кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС — И. Ю. Гагарина

Редактор программы дисциплины:

специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. А. Оболенская

доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Л.А. Строголева

УТВЕРЖДЕНА
для использования в учебном процессе
кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС
кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС — А. М. Шувалов

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин — Т.Д. Козлова

№	СОДЕРЖАНИЕ:	
1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
6	Методические материалы по освоению дисциплины	13
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	15
7.1	Основная литература	15
7.2	Дополнительная литература	16
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	16
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	16
8	Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	17

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

Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика» обеспечивает овладение универсальной компетенцией **УК ОС-7**: способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере адаптивной физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа жизни и интеграции ЛОВЗ в обычную жизнь.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение,

		укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика» (Элективный модуль)» происходит на 1, 2 и 3 курсе РАНХиГС (1-6 семестры) в соответствии с учебным планом.

Общий объем дисциплины «Физическая культура и спорт фитнес-аэробика» составляет 328 (триста двадцать восемь) академических часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий - практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика (Элективный модуль)» на 1 курсе изучается одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть), которая также служит дальнейшим основанием для ее изучения на 2-3 курсах. Дисциплина «Физическая культура и спорт: фитнес-аэробика (Элективной модуль)» является вариативной составляющей образовательной программы, значимость дисциплины обусловлена гармонизацией духовных и физических сил, формированием общечеловеческих ценностей, системой знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленностью на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья – основы для осуществления дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, осваиваемой в форме контактной работы

Для очно-заочной формы обучения

№ п/п	Наименование 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		
Практический раздел								
1.	Классическая аэробика	6				50	6	Т, Р, О, У
2.	Степ-аэробика	6				70	6	Т, Р, О, У
3.	Функциональная тренировка	6				20	6	Т, Р, О, У
4.	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	6				8	6	Т, Р, О, У
5.	Подготовка к показательным выступлениям *Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов	6				8	6	Т, Р, О, У
6.	Прикладно-ориентированная подготовка	6				40	6	Т, Р, О, У
7.	Специальная физическая подготовка	6				42	6	Т, Р, О, У
8.	Общая физическая подготовка	6				42	6	Т, Р, О, У
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Итого		**328**	**48**				**280**	

Используемые сокращения: Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся). ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа). ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ). КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации). ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности. СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях. 1 Примечание: формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), реферат (Р), опрос (О), упражнения (У), сдача нормативов (СН).

* Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС

3.2. Содержание дисциплины

Классическая аэробика

Базовые элементы без смены лидирующей ноги (унилатеральные); базовые элементы со сменой лидирующей ноги (билатеральные); сочетание маршевых и синкопированных элементов; сочетание маршевых и лифтовых элементов; движения руками; выполнение упражнений и комплексов без музыкального и с музыкальным сопровождением.

Степ-аэробика

Базовые элементы без смены лидирующей ноги (унилатеральные); базовые элементы со сменой лидирующей ноги (билатеральные); сочетание маршевых и синкопированных элементов; сочетание маршевых и лифтовых элементов; движения руками; выполнение упражнений и комплексов с музыкальным и без музыкального сопровождения.

Специальная физическая подготовка

Классическая аэробика: выполнение базовых шагов (элементов) без смены и со сменой лидирующей ноги, движения руками, простейшие комплексы и комбинации из базовых шагов (элементов) под музыкальное и без музыкального сопровождения; сочетания маршевых и синкопированных элементов (которые выполняются на раз и два), сочетание маршевых и лифтовых элементов, комплексы и комбинации развитие выносливости, гибкости, координации движений, силы.

Степ аэробика: выполнение базовых шагов (элементов) без смены и со сменой лидирующей ноги, движения руками, простейшие комплексы и комбинации из базовых шагов (элементов) под музыкальное и без музыкального сопровождения; сочетания маршевых и синкопированных элементов (которые выполняются на раз и два), сочетание маршевых и лифтовых элементов, комплексы и комбинации на воспитание общей выносливости, координации движений, силы.

Функциональная тренировка: упражнения и комплексы на мышцы верхних и нижних конечностей, упражнения и комплексы на мышцы спины и груди, упражнения и комплексы на воспитание общей силы, скоростно-силовой выносливости, общей выносливости, координации движений, быстроты.

Общая физическая подготовка

Легкая атлетика: воспитание быстроты, координации движений, выносливости, силы

Гимнастика с элементами акробатики: развитие гибкости, координации движений, силы, выносливости, ловкости.

Волейбол: воспитание быстроты, координации движений, ориентировке в пространстве, силы.

Плавание: воспитание быстроты, координации движений, выносливости, силы.

Функциональная тренировка

Общеразвивающие упражнения для мышц верхних конечностей: поднимание и опускание рук – вперёд, вверх, в стороны, круговые движения в различных плоскостях, сгибание и разгибание из различных исходных положений; для туловища – повороты, наклоны из различных исходных положений; для мышц нижних конечностей – сгибание и разгибание ног в коленных и голеностопных суставах, маховые движения, круговые движения в голеностопных и тазобедренном суставах. Упражнения из лёгкой атлетики для воспитания выносливости и развития координации – ходьба с изменением скорости и длинны шага; различные виды ходьбы (на носках; высоким, перекатом с пятки на носок; пружинистым шагом; с подскоками, с имитацией перешагивания через барьеры), чередование ходьбы и бега. Бег с изменением скорости и направления движения по сигналу преподавателя, спиной вперёд, приставными шагами, челночный бег.

Упражнения для развития равновесия, гибкости и ловкости. Упражнения на развитие силы (силовой выносливости), на мышцы нижних и верхних конечностей (односуставные и многосуставные); на группы мышц туловища (спины, груди, живота, ягодиц) с использованием сопротивления собственного веса, гантелей, медболов, в различных исходных положениях – стоя, сидя, лежа. Комплексы и комбинации упражнений – приседания и жимы, стоя, выпады и жимы, стоя, наклоны и тяги в наклоне и стоя; выходы в упоры: упор присев, упор лёжа; перемещения из положения упор лёжа.

Хореографическая подготовка

Танцевальные шаги, основные элементы танцевальных движений. Соединение и демонстрация элементов классической аэробики и элементов акробатики в композиции под музыкальное сопровождение и без него.

Пилатес, йога

Основы движения в различных позициях: повороты сидя (spine twist); вытяжение шеи (neck pull); скручивания (roll-up – roll-down); сотня (hundred); пила (saw); перекаты на спине (rolling like a ball); круги ногой (single leg circles); маятник (side to side); вращение бедер (hip rotation); скрещивания (crisscross); вытягивание одной ноги (single leg stetch); вытягивание обеих ног (double leg stretch); перекат назад (roll over); растягивание прямых ног поочередно (single straight leg stretch); мост на плечах (shoulder bridge); вращение головой (neck roll); вытягивания лежа на животе (stomach stretch); захлёст одной и двумя ногами (single and double leg kick). Упражнения на боку: подъем таза (side leg lift); мах вперед (front-back); подъем ноги вверх (up-down); подъем на внутреннюю поверхность бедра (inner-thigh lift). Основные асаны йоги: в положении стоя: Тадасана – поза горы; Уттхита Триконасана – поза вытянутого треугольника; Уттхита Паршваконасана – поза вытянутого бокового угла; Вирабхадрасана II – поза героя 2 (или поза воина 2); Вирабхадрасана I – поза героя 1; Ардха Чандрасана – поза половины луны; Вирабхадрасана III – поза героя 3; Паривритта Триконасана – поза развернутого треугольника (поза на скручивание); Паривритта Паршваконасана – поза развернутого бокового угла; Паривритта Ардха Чандрасана – поза развернутой половины луны; Паршвоттанасана; Гарудасана (поза орла). В положении сидя: Пашчимоттанасана (складка); Джану Ширшасана – "голова к колену" – одна нога вытянута, другая согнута в колене; Баддха конасана – сидя на полу, пятки приводятся к промежности, стопы захватываются кистями, а бедра раздвигаются так, чтобы колени касались пола; Падмасана – классическая поза для концентрации и медитации. В положении лежа: Ардха Мукха Шванасана (собака, мордой вниз); Урдхва Мукха Шванасана (собака, мордой вверх); Шалабхасана (саранча). Бхуджангасана (кобра с поднятой головой). Чатуранга Дандасана (жим в упоре лежа).

Прикладно-ориентированная подготовка

Прикладно-ориентированные упражнения из различных видов легкой атлетики: метание в цель и на дальность, разновидности бега; из гимнастики с элементами акробатики: перекаты, кувырки, лазание, прыжки, преодоление препятствий; из спортивных игр и плавания: ориентирование в пространстве, различные перемещения.

Подготовка к показательным выступлениям

Подбор упражнений в показательные выступления, самостоятельные регулярные тренировки; подбор музыкальных произведений (фрагментов); составление комбинаций упражнений под музыкальное сопровождение.

Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов

Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов: соединения кисти и стопы; запястные; локтевые; плечевые; позвоночные; грудные; тазобедренные; крестцовые; коленные. Упражнения на растягивание мышц: задней поверхности голени; передней поверхности бедра; задней поверхности бедра; приводящих и отводящих мышц бедра; спины; живота; тазовой области; мышц боковой части туловища; ягодичных мышц; мышц груди, шеи, плечевого пояса, рук. Упражнения с применением инвентаря: гантели; эспандер; амортизатор.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт: фитнес аэробика (Элективный модуль)» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

	Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
1.	Практический раздел (учебно-тренировочные занятия)	Тестируются нормативы текущего контроля успеваемости
2.	Практический раздел (самостоятельные учебно-тренировочные занятия в системе дистанционного обучения (СДО))	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю (для заочной формы обучения)

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Примерный перечень тем рефератов

1. Фитнес-аэробика как физкультурно-оздоровительная система.
2. Основные понятия и разновидности фитнес-аэробики.
3. Морфо-функциональные изменения, происходящие при занятиях фитнес-аэробикой.
4. Оздоровительная направленность фитнес-аэробики.
5. Техника безопасности во время занятий фитнес-аэробикой.
6. Возрастная динамика развития двигательных способностей у занимающихся фитнес-аэробикой.
7. Теория и методика занятий аэробикой.
8. История возникновения и развития фитнеса, аэробики, шейпинга.
9. Современные популярные оздоровительные системы физических упражнений.
10. Методики применения средств фитнес-аэробики для направленной коррекции телосложения.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): контрольного тестирования физической подготовленности. При изучении дисциплины, обучающиеся в течении семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных секциях, участвуют в различных соревнованиях и сдают зачет. Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости.

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы I курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Наклон вперед из положения, сидя ноги вместе (см)	17	15	10	8	5 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук, в упоре лежа (количество раз)	12	10	7	5	3 и менее
3.	Прыжки со скакалкой 1 минуту (количество раз)	140	110	80	75	60 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 1 минуту (количество раз)	45	40	27	25	21 и менее
5.	Поднимание туловища, лежа на животе за 1 минуту (количество раз)	35	30	20	18	16 и менее.
6.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, лежа на спине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Наклон вперед из положения, сидя ноги вместе (см)	15	10	8	6	4 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук, в упоре лежа (количество раз)	50	40	30	25	15 и менее
3.	Прыжки со скакалкой 1 минуту (количество раз)	140	110	80	75	60 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 1 минуту (количество раз)	50	45	37	30	25 и менее
5.	Поднимание туловища, лежа на животе за 1 минуту (количество раз)	40	35	30	25	20 и менее.
6.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, лежа на спине (количество раз)	20	15	10	8	6 и менее

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы II курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
	Подтягивания на низкой перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
	Сгибания и разгибания рук в упоре лежа за 30 секунд (количество раз)	15	12	10	8	6 и менее
	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, стоя в упоре на брусьях за 30 секунд (количество раз)	18	15	10	8	5 и менее
	Степ-тест за минуту высота степа 30 см (количество шагов)	50	40	30	20	10

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		5	4	3	2	1
1.	Подтягивания на перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
2.	Сгибания и разгибания рук в упоре лежа за 30 секунд (количество раз)	25	20	18	16	15и менее
3.	Поднимание ног до угла 90^{o} из положения, стоя в упоре на брусьях за 30 секунд (количество раз)	20	15	10	8	5 и менее
4.	Степ-тест за минуту высота степа 40 см (количество шагов)	50	40	30	20	10

Контрольные упражнения и нормативы для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы III курса

Девушки

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		10	8	6	4	2
1.	Челночный бег 3х10 м (сек)	8.00	8.50	9.00	9.50	9.60 и более
2.	Сгибание и разгибание рук, в упоре лежа (количество раз)	16	14	12	10	9 и менее
3.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 30 секунд (количество раз)	22	20	18	16	15 и менее
4.	Прыжок в длину с места (см)	190	180	168	160	150 и менее

Юноши

№ п/п	Наименование упражнений	Оценка в баллах				
		10	8	6	4	2
1.	Челночный бег 3х10 м (сек)	7.00	7.50	8.00	8.50	8.60 и более
2.	Подтягивания на перекладине (количество раз)	14	11	9	6	5 и менее
3.	Прыжок в длину с места (см)	250	240	230	223	215 и менее
4.	Поднимание туловища из положения, лежа на спине за 30 секунд (количество раз)	28	26	24	22	21 и менее

Шкала оценивания по дисциплине (рекомендуемая)

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	**Максимальное количество баллов**
Посещение практических занятий *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 36 64
Сдача практических контрольных тестов по видам спорта / специализациям или оценки физической подготовленности *(аудиторно/дистанционно)* *1 курс* *2, 3 курсы*	 64 36
Итого	**100**
Дополнительные баллы могут компенсировать: посещение практического занятия и сдачу практических контрольных тестов по видам спорта/специализациям.	*30*

Посещение практических занятий - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 64 баллов - на 1 курсе, до 36 баллов – на 2,3 курсах. Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.
Дополнительные баллы (до 30 баллов): 1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.
1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия (для обучающихся, освобожденных от практических занятий по состоянию здоровья).
Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).
Промежуточная аттестация (зачёт) – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учитывается ряд индивидуальных особенностей. Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на работе обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины. Описание полного объема практических умений и навыков, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности, примерный перечень домашних заданий, примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам (328 ак.ч.)

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	**Семестры**						**Всего часов**
	1	2	3	4	5	6	
Практические занятия	8	8	8	8	8	8	**48**
Самостоятельная работа	46	46	46	46	46	50	**280**
Итого	**54**	**54**	**54**	**54**	**54**	**58**	**328**

Распределение учебных часов по темам и видам занятий
Для очно-заочной формы обучения

№ Семестра	**Наименование тем**	**Всего часов**	**Аудиторные часы и практические занятия**	**Самостоятель наяработа**
Семестр 1	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12
	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**

Семестр 2	Техническая подготовка	12	2	10
	Тактическая подготовка *Силовая подготовка	14	2	12

	Специальная физическая подготовка	14	2	12
	Общая физическая подготовка	14	2	12
	Всего:	**54**	**8**	**46**

№ Семестра	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные часы и практические занятия	Самостоятельная работа
Семестр 3	Классическая аэробика	9	1	8
	Степ-аэробика	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 4	Классическая аэробика	9	1	8
	Степ-аэробика	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Хореографическая подготовка *Упражнения на развитие мобильности и подвижности суставов	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Специальная физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 5	Классическая аэробика	9	1	8
	Степ-аэробика	9	1	8
	Функциональная тренировка	9	1	8
	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	9	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	10	2	8
	Общая физическая подготовка	10	2	6
	Всего:	**54**	**8**	**46**
Семестр 6	Классическая аэробика	10	1	8
	Степ-аэробика	16	1	8
	Функциональная тренировка	6	1	8
	Хореографическая подготовка *Пилатес, йога	6	1	8
	Прикладно-ориентированная подготовка	12	2	10

	Общая физическая подготовка	14	2	8
	Всего:	**58**	**8**	**50**
	Итого:	**328**	**48**	**280**

*Темы/виды занятий, которые могут быть реализованы дистанционно (в системе дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС)

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Баскетбол: основы обучения техническим приемам игры в нападении: Уч.мет.пос. / сост. Д.П. Айдеми, - 2-е изд., стер.- Москва: Флинта, 2018.-39 с. - ISBN . - https://znanium.com/catalog/product/962569
2. Гришина, Ю. И. Общая физическая подготовка. Знать и уметь: Учебное пособие / Гришина Ю.И. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. - 249 с. ISBN 978-5-222-16306-1. https://znanium.com/catalog/product/908430
3. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
4. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
5. Психология физической культуры: Учебник / Под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765
4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764

5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы, справочные системы

Название сайта	Характеристика
Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru	На этой сайте представлены книги, имеющие в читальных залах библиотеки РАНХиГС
ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/	На данном сайте представлена литература разной тематики
Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС *

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	1	18×36 367,4 м2	2	теннис, волейбол, баскетбол,футбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4 м2	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, позволяет подготавливать документы различной сложности.
Excel	Табличный процессор, поддерживает все необходимые функции для создания электронных таблиц любой сложности
PowerPoint	Программа подготовки презентаций

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.26 Общественный проект «Обучение служением»

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора – 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

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

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

Заведующий кафедрой

Экономический факультет (парамЗаведующийКафедрой)
(ученая степень и(или) ученое звание (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

РПД «Общественный проект "Обучение служением"» одобрена на заседании кафедры ОТДЕЛЕНИЕ ЭКОНОМИКИ Кафедры _____ .
Протокол от _____ 2024 г. № _____.

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы....4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО....7
3. Содержание и структура дисциплины....8
3.1. Структура дисциплины....8
3.2. Содержание дисциплины....10
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся....15
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине....16
5.1. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):....16
5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации....17
6. Методические материалы по освоению дисциплины....21
7.1. Основная литература....23
7.2. Дополнительная литература....23
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация....24
7.4. Интернет-ресурсы....24
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....25

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

1.2. Дисциплина Б1.В.26 «Общественный проект "Обучение служением"» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК - 1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК – 1.1	Определяет информацию, требуемую для решения поставленной задачи, обрабатывает ее, отличая факты от мнений, интерпретаций, оценок и осуществляет критический анализ с учетом контекста
УК - 2	Способен разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК – 2.1	Проводит анализ и осуществляет декомпозицию целей. Определяет оптимальный способ выполнения задачи, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК - 3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК – 3.1	Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Идентифицирует и анализирует различные аспекты поведения индивидов и групп индивидов, влияющие на эффективность работы команды
УК - 5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социальноисторическом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК – 5.1	Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
	УК – 1.1	на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную проектную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
	УК – 2.1	на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную проектную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые

		средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
	УК – 3.1	на уровне знаний: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - механизмы межкультурного взаимодействия. на уровне умений: - понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; - учитывать правила межкультурного взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных и других ценностных систем; - преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия на уровне навыков: - способностью осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции - способностью аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера - развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления
	УК – 5.1	на уровне знаний: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - механизмы межкультурного взаимодействия. на уровне умений: - понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; - учитывать правила межкультурного взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных и других ценностных систем; - преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия

		на уровне навыков: - способностью осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции - способностью аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера - развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 ЗЕ, 24 ак. часа(ов) на контактную работу с преподавателем, 48 ак. часа(ов) на самостоятельную работу обучающихся;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.В.26 «Общественный проект "Обучение служением"» 3 курс 5семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

– форма промежуточной аттестации – зачет

3. Содержание и структура дисциплины

3.1.Структура дисциплины

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Тема Раздел 1	Введение в социальное проектирование	12	2	0	4	0	6	Дискуссия
Раздел 2	Анализ ситуации и постановка проблемы	12	2	0	4	0	6	Дискуссия
Раздел 3	Выработка гипотезы проектного решения и ее проверка	10	0	0	4	0	6	Дискуссия
Раздел 4	Разработка и защита паспорта проекта	10	0	0	4	0	6	Дискуссия
Раздел 5	Реализация общественного проекта	10	0	0	4	0	6	Дискуссия
Раздел 6	Подведение итогов и рефлексия деятельности	6	0	0	4	0	2	Защита проектов

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), ак. час./ час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
	Промежуточная аттестация	4						Зачет с оценкой, курсовой проект
Всего:		0 / 64	0 / 4	0 / 0	0 / 24	0 / 0	0 / 32	

Используемые сокращения:

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

ЛР - лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ - практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

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

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

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

3.2.Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в социальное проектирование

1. **Социально-ориентированные НКО и специфика взаимодействия с ними.** Значение социально ориентированных некоммерческих организаций (НКО) в решении социальных проблем и улучшении благосостояния общества, достижения социальных целей и улучшения качества жизни различных групп людей. Особенности социально ориентированных НКО: миссия и цели, безвозмездность, зависимость от донорской поддержки, волонтерство и гражданская активность, сотрудничество и партнерство НКО, использование инноваций и технологий.

2. **Социальный проект и особенности социально-ориентированного проектирования.** Социально ориентированный проект имеет свои особенности, которые отличают его от других типов проектов: решение социальных проблем или улучшение благосостояния определенной группы людей, сообщества или общества в целом; учет интересов и потребностей различных стейкхолдеров и заинтересованных сторон; сотрудничество с другими НКО, государственными учреждениями, бизнес-сектором и прочее; измерение и оценка социального воздействия; гибкость и адаптивность; коммуникация и информирование общественности.

3. **Выявление актуальных социальных проблем и разработка социального проекта** - важный процесс, который включает несколько ключевых шагов: исследование социального окружения, определение целей и задач, выявление заинтересованных сторон, разработка стратегии и плана действий, привлечение ресурсов, разработка системы оценки и мониторинга. Разработка социального проекта требует тщательного анализа и планирования. Важно помнить, что каждый проект уникален и требует индивидуального подхода.

4. **Ресурсное обеспечение социального проекта** включает следующие виды ресурсов: финансовые ресурсы - гранты, спонсорство, пожертвования; человеческие ресурсы – команда проекта, волонтеры, партнеры; материальные ресурсы - оборудование, расходные материалы и инфраструктура; информационные ресурсы - Интернет, соц. сети, образовательные организации.

5. **Планирование социального проекта: методы реализации, инструменты проектной деятельности и ожидаемые результаты.**

● Методы реализации: участие заинтересованных сторон, командная работа, обмен знаниями и опытом.

● Инструменты проектной деятельности: проектный цикл, план проекта и графики работ, матрица ответственности, мониторинг и оценка.

● Ожидаемые результаты: решение или улучшение конкретной социальной проблемы или потребности в сообществе; улучшение качества жизни или благосостояния целевой аудитории; развитие компетенций участников проекта, изменение отношения в обществе к социальным проблемам и запросам.

Раздел 2. Анализ ситуации и постановка проблемы

Раздел «Анализ ситуации и постановка проблемы» в проекте обучения служением является шагом, который помогает студентам полноценно понять сложившуюся общественную ситуацию и определить главную проблему, с которой они будут работать в рамках проекта. На этом этапе студентам предстоит провести исследование, проанализировать данные и взаимодействовать с заинтересованными сторонами для полного понимания ситуации.

Основные шаги раздела «Анализ ситуации и постановка проблемы» в проекте обучения служением:

1. Изучение контекста. На этом этапе обучающиеся должны понять и оценить широкий контекст, в котором существует проблема, с которой они будут работать. Это включает изучение социальных, экономических, политических, экологических и других аспектов. Обучающиеся могут проводить исследование источников информации, а также посещать территории или организации, связанные с проблемой.

2. Идентификация проблемы. На основе изучения контекста обучающиеся определяют главную проблему, с которым они будут работать в рамках своего проекта. Проблема должна быть ясно сформулирована и связана с интересами или потребностями местного сообщества или определенной группы людей. Это поможет студентам сосредоточить свое исследование и действия на решении конкретной проблемы.

3. Сбор данных и анализ. На этом шаге обучающиеся собирают необходимые данные, чтобы лучше понять проблему. Они могут использовать разнообразные методы исследования, такие как опросы, интервью, наблюдения или анализ статистических данных. Анализ данных поможет студентам получить более глубокое понимание проблемы, выявить ее причины, идентифицировать основные заинтересованные стороны и потенциальные решения.

4. Взаимодействие с заинтересованными сторонами. Обучающиеся проводят взаимодействие и беседы с заинтересованными сторонами, такими как представители сообществ, организаций или групп, на которых влияет проблема. Это помогает им получить разные точки зрения, понять потребности и предпочтения заинтересованных сторон.

5. Постановка проблемы. После анализа и исследования обучающиеся формулируют ключевой вопрос, который будет их направлять в ходе проекта. Формулировка проблемы должна быть ясной, конкретной и быть связанной с конкретными субъектами. Это помогает студентам сфокусироваться и ориентироваться на поиск решения в ходе своей работы.

Анализ ситуации и постановка проблемы важны для определения направления и разработки стратегии действий в рамках обучения служением. Подробное понимание контекста и основной проблемы помогает студентам сосредоточиться на создании эффективных и релевантных решений в дальнейшем.

Раздел 3. Выработка гипотезы проектного решения и ее проверка

Раздел «Выработка гипотезы проектного решения и ее проверка» в проекте обучения служением — это этап, на котором обучающиеся разрабатывают гипотезу или предположение о том, какое решение может быть наиболее эффективным для решения проблемы, поставленной на предыдущем этапе, и затем проверяют свое предположение на практике.

Основные шаги раздела «Выработка гипотезы проектного решения и ее проверка» в проекте обучения служением:

1. Создание гипотезы. На основе исследования и анализа данных обучающиеся формулируют гипотезу о том, какое решение может быть наиболее подходящим для решения проблемы. Гипотеза должна быть конкретной, измеримой и проверяемой. Она должна включать в себя описание предлагаемого решения и предсказание о том, как это решение может повлиять на проблему.

2. Планирование эксперимента. Здесь обучающиеся разрабатывают план эксперимента, который поможет проверить их гипотезу на практике. Они определяют, какие шаги, ресурсы и меры понадобятся для реализации плана и получения данных, которые помогут оценить эффективность предполагаемого решения.

3. Реализация и оценка. Приступая к реализации плана эксперимента и тестированию гипотезы на практике, обучающиеся собирают данные, оценивают результаты и проводят анализ эффективности предложенного решения, сравнивают полученные результаты с гипотезами и оценивают, насколько успешным оказалось решение.

4. Анализ и заключение. Обучающиеся анализируют полученные результаты и делают выводы относительно гипотезы и эффективности предложенного решения, анализируют сильные и слабые стороны подхода и обсуждают дальнейшие шаги. При необходимости, уточняют гипотезу или возвращаются к этапу разработки гипотезы.

Этот этап помогает студентам проверить и подтвердить свою гипотезу на практике и оценить, насколько успешно и эффективно они могут справиться с решением проблемы. Этот этап также является возможностью для обучения на опыте и корректировки своего подхода на основе полученных данных и результатов.

Раздел 4. Разработка и защита паспорта проекта

Раздел «Разработка и защита паспорта проекта» в проекте обучения служением включает создание документа, который содержит ключевую информацию о проекте, его целях, задачах, ресурсах и планируемых результатах. Процесс разработки паспорта проекта и его последующей защиты является важным шагом для обеспечения ясного понимания проекта как у самой команды, так и у заинтересованных сторон.

Основные шаги раздела «Разработка и защита паспорта проекта» в проекте обучения служением:

1. Определение общих целей. Обучающиеся определяют цели проекта и направления, в которых планируют достичь перемен. Цели проекта должны быть описаны конкретно, ясно, с обоснованием их важности и ценности.

2. Выработка описания проекта. Обучающиеся разрабатывают детальное описание проекта, которое содержит информацию о его сущности, предполагаемых работах и результатах. Здесь должно быть указано, что планируется сделать, как это будет осуществлено и какие ресурсы и инструменты будут использованы.

3. Определение задач и плана работы. Обучающиеся определяют необходимые задачи, которые необходимо выполнить в рамках проекта. Разрабатывают план работ, который включает этапы, сроки, ответственных лиц, ресурсы и ожидаемые результаты.

4. Оценка необходимых ресурсов. Обучающиеся определяют ресурсы, необходимые для реализации проекта, включая человеческие ресурсы, финансовые средства, оборудование, материалы и другие ресурсы.

5. Защита паспорта проекта. Паспорт проекта требуется защитить путем презентации его представителям партнерской организации, сообщества, заинтересованного в реализации проекта, наставнику проекта и другим заинтересованным сторонам. На защите требуется описать основные аспекты проекта, продемонстрировать содержательную согласованность документа, рассказать о значимости проекта, его потенциальных результатах и о том, как планируется достижение целей.

Защита паспорта проекта позволяет команде проекта представить свое видение и план действий, получить обратную связь и рекомендации. Защита паспорта проекта также обеспечивает понимание и поддержку со стороны заинтересованных сторон и помогает обеспечить успешное выполнение проекта.

Рекомендуется проект, который был защищен, размещать на платформу ДОБРО.РФ.

Раздел 5. Реализация общественного проекта

Раздел «Реализация общественного проекта» является ключевым шагом, на котором команда проекта разрабатывает и реализует конкретное решение проблемы, с которой они работают. В этот период обучающиеся используют свои навыки, знания и опыт, полученные в ходе обучения, для достижения поставленных целей проекта и позитивных изменений в обществе.

Основные шаги раздела «Реализация общественного проекта» в проекте обучения служением:

1. Прототипирование. На этапе прототипирования команда создает прототип или модель продукта или решения. Прототип может быть физическим, виртуальным или концептуальным, он служит для тестирования функциональности, оценки эргономики и сбора обратной связи. Усовершенствование прототипа происходит на основе полученных результатов, и он служит основой для создания финального продукта.

2. Разработка и реализация. На этой стадии команда приступает к разработке и реализации решения или продукта. Разработка может включать программирование, дизайн, создание материалов или любые другие действия, необходимые для создания конечного продукта. Команда выполняет свои задачи, собирает данные и обеспечивает координацию для качественной реализации решения.

3. Тестирование и улучшение. Созданный продукт или решение подвергаются тестированию. Это позволяет команде проверить функциональность, эффективность и соответствие гипотезе, которая была выдвинута на предыдущих этапах. Обнаруженные недочеты или проблемы решаются, а продукт или решение улучшаются в соответствии с полученной обратной связью.

4. Оценка. После завершения разработки команда оценивает полученный результат и сравнивает его с изначальными целями проекта. Обосновывается эффективность и значимость продукта или решения, а также фиксируется вся необходимая документация для последующего использования.

Команда также должна оценить эффективность продукта или решения на основе обратной связи от заинтересованных сторон. Участники проекта исправляют ошибки, если они есть, и вносят улучшения, чтобы максимизировать пользу и эффективность продукта или решения.

Раздел 6. Подведение итогов и рефлексия деятельности

Подведение итогов реализации общественного проекта обучения служением и подготовка соответствующего отчета позволяют оценить выполненную работу, отрефлексировать опыт, поделиться результатами.

Основные шаги раздела «Подведение итогов и рефлексия деятельности» в проекте обучения служением:

1. Анализ выполненных целей. Обучающиеся должны оценить, насколько успешно достигнуты поставленные цели проекта; рассмотреть, какие результаты были достигнуты и соотнести их с начальными целями.

2. Оценка достигнутых результатов. Обучающиеся должны проанализировать достигнутые результаты и определить их значимость для целевой аудитории; разобраться в основных изменениях или преимуществах, которые проект принес сообществу.

3. Рефлексия и уроки, извлеченные из проекта. Обучающиеся должны проанализировать проект и свой опыт в рамках обучения служением; рассмотреть, что обучающиеся узнали о себе, своих навыках, проблемах, с которыми столкнулись, и какие уроки они извлекли из выполненной работы.

4. Оценка собственного вклада. Обучающиеся должны оценить свой собственный вклад в проект и взаимодействие с командой и целевой аудиторией; рассмотреть, какие навыки или качества они развили, на какие проблемы обратили внимание, и как работа сказалась на результатах проекта.

5. Обратная связь и рекомендации. Обучающиеся должны подготовить рекомендации для будущих участников проекта, основанные на полученном опыте, обсудить, что можно улучшить, какие советы можно предложить для достижения лучших результатов в будущем.

После подведения итогов необходимо составить отчет по проекту. Ключевые элементы отчета могут включать:

1. Введение. Вводная часть, в которой резюмируются цели проекта и его контекст.

2. Описание проекта. Подробное описание проекта, включая его цели, задачи, методы работы и изменения, предпринятые в ходе реализации.

3. Результаты и достижения. Отчет о достигнутых результатах, связанных с поставленными целями проекта. Сюда необходимо включить конкретные численные и качественные данные, примеры или иллюстрации, чтобы визуально продемонстрировать результаты.

4. Анализ и оценка. Рефлексия над выполненной работой, оценка значимости проекта и его результатов, анализ успешных стратегий и проблемных ситуаций.

5. Уроки и рекомендации. Извлечение уроков из проекта и рекомендации для возможных будущих участников. Обсуждение того, что можно улучшить и какие рекомендации дать для успешной реализации подобных проектов.

6. Заключение. Заключительные мысли и благодарности участникам, и организациям, вовлеченным в проект.

Составление отчета поможет обучающимся усвоить и оценить свою работу, а также поделиться результатами и опытом с другими. Отчет также служит как ориентир и руководство для будущих участников проектов обучения служением.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы темы для подготовки к опросам (дискуссиям):

Раздел 1. Введение в социальное проектирование

1. Что такое социальный проект.

2. Особенности социального проектирования.

3. Социально-ориентированные НКО и специфика взаимодействия с ними.

4. Социальный проект и особенности социально-ориентированного проектирования.

5. Выявление актуальных социальных проблем и разработка социального проекта.

6. Ресурсное обеспечение социального проекта.

7. Планирование социального проекта: методы реализации, инструменты проектной деятельности и ожидаемые результаты.

Раздел 2. Анализ ситуации и постановка проблемы

1. Управление ресурсами, привлечение средств.

2. Фандрайзинг, краудфандинг, участие в конкурсах субсидий и грантов.

3. Взаимодействие с частными и корпоративными донорами.

Раздел 3. Выработка гипотезы проектного решения

1. Дизайн-мышление как метод совместной деятельности с добровольцами и представителями НКО.

2. Лидерство в НКО, роль руководителей в НКО.

3. Отчетность в НКО, аудит и налогообложение.

4. Связи с общественностью. Популяризация деятельности. Прозрачность и доступность информации.

Раздел 4. Разработка и защита паспорта проекта

1. Задачи и технологии взаимодействия с НКО, включая содействие укреплению их роли как поставщиков услуг в социальной сфере, организаторов волонтерской деятельности, внедрению инноваций.

2. Управление рисками в работе с НКО и волонтерами.

3. Технологии взаимодействия с бизнес- организациями и корпоративными донорами.

Раздел 5. Реализация общественного проекта

1. Прототипирование.

2. Разработка и реализация.

3. Тестирование и улучшение.

4. Оценка.

Раздел 6. Защита результатов, подведение итогов и рефлексия деятельности

Проводится предзащита проекта. Обсуждаются все стадии предшествовавшие итоговому результату: как проанализирована ситуация и поставлена проблема, соответствует ли гипотеза и предложенное проектное решение друг другу, результаты проекта соответствуют ли паспорту проекта, предложенные механизмы реализации проекта.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

Зачет с оценкой проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме защита проекта.

5.2.**Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации**

Шкала оценивания.

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК -1.1	Определяет информацию, требуемую для решения поставленной задачи, обрабатывает ее, отличая факты от мнений, интерпретаций, оценок и осуществляет критический анализ с учетом контекста	на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную проектную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
УК -2.1	Проводит анализ и осуществляет декомпозицию целей. Определяет оптимальный способ выполнения задачи, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную

		проектную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
УК -3.1	Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Идентифицирует и анализирует различные аспекты поведения индивидов и групп индивидов, влияющие на эффективность работы команды	на уровне знаний: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - механизмы межкультурного взаимодействия. на уровне умений: - понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; - учитывать правила межкультурного взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных и других ценностных систем; - преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия на уровне навыков: - способностью осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции - способностью аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного

		характера - развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления
УК -5.1	Учитывает при социальном и профессиональном общении историческое наследие и социокультурные традиции различных социальных групп, этносов и конфессий, включая мировые религии, философские и этические учения	на уровне знаний: - закономерности и особенности социально-исторического развития различных культур; - механизмы межкультурного взаимодействия. на уровне умений: - понимать и воспринимать разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах; - учитывать правила межкультурного взаимодействия в условиях различных этнических, религиозных и других ценностных систем; - преодолевать коммуникативные, образовательные, этнические, конфессиональные барьеры для межкультурного взаимодействия на уровне навыков: - способностью осознанного выбора ценностных ориентиров и гражданской позиции - способностью аргументированного обсуждения и решения проблем мировоззренческого, общественного и личностного характера - развитым чувством гражданственности и патриотизма, навыками самостоятельного критического мышления

Оценка	**Баллы БРС**
«не зачтено»	0-59
«зачтено»	60-100

Оценка	**Баллы БРС**	**Критерии**
Отлично		на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования

		собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную проектную деятельность в решении профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
Хорошо		на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне навыков: - технологиями и навыками планирования и управления своей деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля
Удовлетворительно		на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития. на уровне умений: - планировать самостоятельную проектную деятельность в решении

		профессиональных задач; - подвергать критическому анализу проделанную работу; - оценивать свои профессиональные качества, особенности характера, определять направления личностного роста, прогнозировать развитие в профессиональной деятельности, используя методы самодиагностики и цифровые средства; - решать задачи собственного личностного и профессионального развития, определять и реализовывать приоритеты совершенствования собственной общественной деятельности
неудовлетворительно		на уровне знаний: - основы планирования проектов; - способы совершенствования собственной проектной деятельности и профессионального развития; - методики самооценки, самоконтроля и саморазвития.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, т.к. она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале изучения учебной дисциплины познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов для зачета.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Проектное обучение: наставничество и научное руководство — 2024 — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 1 с. — (Юрайт.Академия). — ISBN 978-5-534-14536-6. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/555804

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник - НИУ ВШЭ, 2022 - 456 с.

7.2. Дополнительная литература

1. Обучение служением: Методическое пособие / Под редакцией О.В. Решетникова, С.В. Тетерского. — М.: АВЦ, 2020. — 216 с.

2. Гаете Сепулведа М.А. Обучение служением через проектно-прикладную деятельность Методические рекомендации для университетов / АНО «Агентство социальных инвестиций и инноваций», отв. ред. М.Ю. Славгородская. - М.: Грифон, 2022 г. - 90 с.

3. Белановский Ю.С., Ширшова И.В. Мир социального волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 96 с.

4. Доклад к XXIV Ясинской (Апрельской) международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2023 г. / Д. И. Земцов, А. П. Метелев, А. В. Яшина [и др.]. – Москва: Национальный

исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2023. – 24 с. – ISBN 978-5-7598-2788-7. – EDN QIPQVB.

5. Проектное обучение: практики внедрения в университетах / Под ред. Л.А. Евстратовой, Н.В. Исаевой, О.В. Лешукова. – М., 2018. https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/376211321.pdf

6. Проектное обучение по образовательной программе «Организация работы с молодежью»: учебное пособие / М. А. Бедулева, Л. Н. Боронина, Е. В. Зверева [и др.]; под общ. редакцией З. В. Сенук; М-во науки и высш. образования РФ. — Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. — 260 с. https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/103650/1/978-5-7996-3300-4_2021.pdf

7. Основы проектной деятельности: учеб. пособие / С. Г. Редько [и др.]. – СПб., 2018. –84с. https://elib.spbstu.ru/dl/2/s18-134.pdf/view

8. Применение проектного метода обучения в инженерном вузе: Учебное пособие/ Павлова И. В., Шагеева Ф. Т., Хацринова О. Ю., Сангер Ф. А., Сунцова М. С.–В 2 частях, на русском и английском языке. – Казань: РИЦ «Школа», 2019. https://moodle.kstu.ru/pluginfile.php/276579/mod_resource/content/0/Учебное%20пособие_КНИТУ.pdf

9. Основы проектной деятельности: учебно-методическое пособие / сост. И. М. Дудина; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль: ЯрГУ, 2019. http://www.lib.uniyar.ac.ru/edocs/iuni/20190601.pdf

10. Основы проектной деятельности: учебное пособие для обучающихся в системе СПО / Б. Р. Мандель. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018 https://r1.nubex.ru/s645-1e6/f10872_9a/Основы%20проектной%20деятельности.pdf

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются.

7.4. Интернет-ресурсы

http://www.consultant.ru/

http://www.garant.ru/

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

Требования к аудитории:
- Лекционные
- Семинарские

Требования к оборудованию:
- проектор
- Доска
- ПК (стационарный) или ноутбук: операционная система: не ниже Windows 7 (или аналогичная по функциям)

Требования к программному обеспечению:
- пакет Microsoft Office
- Windows

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

Балаковский филиал РАНХИГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01Этика делового общения
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
канд. экон. наук, доцент, кафедры
экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента _ канд. экономических наук _ Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 3
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…… 3
3. Содержание и структура дисциплины ….……... 4
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….. 6
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 21
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине …… 24
   6.1. Основная литература…… 24
   6.2. Дополнительная литература……..… 24
   6.3. Интернет-ресурсы…… 25
   6.4. Иные источники ……..……..... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……. 26

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01. «Этика делового общения» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 5	способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1. Для заочной формы обучения ПКс-5.1.	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы	на уровне знаний: необходимости проявления толерантности во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности, в том числе в рамках этики делового общения.

	обучения УК ОС – 5.2.2	на уровне умений: ориентироваться в культурном разнообразии общества, проявляя толерантность во взаимодействии с социальными группами, общностями и индивидами, в том числе в рамках этики делового общения.
		на уровне навыков: проявления толерантности во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности, в том числе в рамках этики делового общения.
Разработка корпоративной социальной политики реализация корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1 Для заочной формы обучения ПКс-5.1.	на уровне знаний: нормы и принципы этики делового общения
		на уровне умений: соблюдать нормы этики делового общения; вести деловую переписку.
		на уровне навыков: осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.01. «Этика делового общения** относится к вариативной части ОП ВО, дисциплины по выбору.

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.01. «Этика делового общения»** изучается **на очно-заочной и заочной форме** обучения - на 1 курсе, 2 семестр.

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е.: (108 часов - в академических часах/81час - в астрономических часах).

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 36, в астрономических часах – 27, на самостоятельную работу в академических часах - 72; в астрономических часах–54;

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 26, в астрономических – 19,5 часа; на самостоятельную работу в академических часах –82 часа, в астрономических – 61,5.

.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б.1.О.01 История, Б.1.О.13 Самоменеджмент, Б1.В.02 Введение в профессиональную деятельность.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Заочная форма обучения

№	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.	Форма

п/п		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Этика как наука и явление духовной культуры	48	2	-	2	2	20	ЛД, О, Д, З, Т
2	Профессионально-этические характеристики делового общения		4	-	4	2	16	ЛД, О, Д, З, Т
3	Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.	56	4	-	4	2	20	ЛД,О, Д, З,Т
4	Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.		2	-	2	2	16	ЛД, О, Д, З, Т
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**12**	**-**	**12**	**12**	**72**	
	Всего в астрономических часах	**81**	**9**	**-**	**9**	**9**	**54**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1	Этика как наука и явление духовной культуры	48	2		2	4	40	ЛД, О, Д, З, Т
2	Профессионально-этические характеристики делового общения							ЛД, О, Д, З, Т
3	Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.	29	2		2	3	22	ЛД,О, Д, З,Т
4	Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.	27	2		2	3	20	ЛД, О, Д, З, Т
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**6**	**-**	**6**	**14**	**82**	
	Всего в астрономических часах	**81**	**4,5**	**-**	**4,5**	**10,5**	**61,5**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД) опрос (О), тестирование (Т), практико - ориентированные задания в рамках темы (З), доклад, сообщение, презентация (Д).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Этика как наука и явление духовной культуры.

Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение. Этика как «практическая философия». Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики.

Этика как явление духовной культуры. Специфика нравственной регуляции общественных отношений. Общество и мораль: нормы, предписания, императивы,

образцы морального долженствования. Изменчивое и устойчивое в морали. Моральная установка как основа делового общения. Нравственные регулятивы и поведение личности. Этические аспекты профессиональной деятельности.

Тема 2. Профессионально-этические характеристики делового общения.

Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения. Нравственные особенности делового общения. Структура межличностного общения. Коммуникативный аспект общения в профессиональной сфере. Общение как обмен информацией. Типы информации. Модель коммуникативного процесса. Искажение информации. Взаимопонимание как основа коммуникации. Уровни понимания. Коммуникативные барьеры в ситуациях общения. Идентификация и рефлексия как механизмы взаимопонимания. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.

Общение как восприятие (перцепция) людьми друг друга. Детерминанты межличностного восприятия. Эталоны и стереотипы восприятия. “Эффекты” восприятия: эффект ореола (галоэффект), эффект края (первичности и недавности), эффект бумеранга, эффект стереотипизации. Межличностная аттракция (эмоции, симпатии-антипатии, сопереживание...) в официально-деловых контактах. Социальные экспектации, их роль в деловом общении. Гласные (формальные) и негласные (неформальные) экспектации.

Понятие профессиональной этики и профессиональной морали. Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов профессионального поведения. Функции профессиональной этики. Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы. Этика служебных взаимоотношений.

Тема 3. Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.

Нравственные аспекты конфликтов в деловых отношениях, их причины и разновидности. Структура конфликта. Объективная и субъективная составляющая конфликтов. Коэффициент конфликтности отношений. Динамика конфликта. Кумулятивный характер конфликта. Основные модели конфликта. Этические способы разрешения конфликтов. Процедурные аспекты регулирования конфликтов: примирение, посредничество, арбитраж. Этические средства предотвращения конфликтов.

Тема 4. Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.

Этические правила делового общения при ведении приемов и презентаций. Нравственные нормы проведения деловых переговоров. Деловая и светская беседа. Культура деловых споров и дискуссий. Искусство письма (деловая переписка). Визитная карточка, ее роль в деловом общении. Деловой подарок. Застолье в системе делового общения: этикетные нормы и предписания.

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

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ДВ.01.01. «Этика делового общения» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, тестирование, доклад.
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседование, практико-ориентированное задание

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств). Зачет проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Лекция-дискуссия по теме **Этика как наука и явление духовной культуры.**

1. Иллюзия «золотого века»: раньше было лучше. Страдаете ли вы сами ею? Почему «золотой век» морали всегда видится в прошлом?
2. Джеймса Кука съели дикари-островитяне. Христофор Колумб уничтожил индейцев Америки. Вы видите в этих примерах столкновение христианской цивилизации с язычеством или морали с обычаями? Что оказалось более жестоким?
3. Когда коллективизм становится конформизмом, а индивидуализм – эгоизмом? Приведите примеры.
4. Современная этика много внимания уделяет проблеме эвтаназии. Допустимо ли безболезненно умертвить безнадежно больного? Гуманно ли это? Проанализируйте ближайшие и перспективные последствия такого акта. Аналогична ли эта ситуация той, когда царь, если захватчики входили в город, приказывал слуге убить его?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие и предмет этики.
2. История развития этики.
3. Характеристика основных этических категорий.
4. Понятие и сущность морали.
5. Структура морали. Функции морали. Социальный характер морали.

Темы сообщений

1.Моральная установка как важный фактор регуляции делового общения.
2.Добро, зло.
3.Ответственность.
4.Долг.
8.Справедливость.

Практико - ориентированные задания
способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах

Задание 1. Выберите из предлагаемых правил те, которые имеют отношение к морали:

1) надо чистить зубы по утрам;
2) уходя, гасите свет;
3) гражданин государства должен уважать его законы;
4) не сотвори себе кумира;
5) не лги;
6) дал слово – держи;
7) подвергай все сомнению;
8) всякий должен возместить нанесенный материальный ущерб.

Какими критериями вы руководствовались?

Задание 2. “Золотое правило нравственности” гласит: чего себе не желаешь, того другим не делай. Примените его в различных ситуациях:

1) два купца спорят по поводу торговой сделки;
2) старый человек нуждается в помощи молодого;
3) вор крадет имущество;
4) голодный крадет кусок хлеба;
5) подружки “перемывают косточки” знакомым;

6) гражданин отказывается от несения воинской службы.

Тестовые задания

1. Этика — это:
а) наука и явление духовной культуры
б) свод правил и требований поведения и общения
в) профессионально-этический кодекс.

2. Предмет этики:
а) этикет
б) мораль
в) поведение.

3. Автор первых известных работ по этике:
а) Аристотель
б) Сократ
в) Платон.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Лекция – дискуссия по теме **Профессионально-этические характеристики делового общения.**

1. Приемлемо ли в деловом общении использовать техники внушения, и манипуляция сознанием?
2. Приемлемо ли в деловом общении поддерживать неформальный стиль общения с подчинёнными?
3. Какие существую способы сопротивления манипулятивным воздействиям
4. Актуализатор и Манипулятор. Чья позиция эффективнее?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие и предмет профессиональной этики документоведа.
2. Нравственные основы международно-правовых документов о правах человека.
3. Нравственное содержание Конституции Российской Федерации 1993 г.
4. Содержание требований, предъявляемых к нравственной культуре экономистов, в основных документах, регламентирующих их деятельность.
5. Понятие служебного этикета, его основные принципы и формы.

Темы сообщений

1.Проблема точности межличностного восприятия в процессе общения.
2. Интерактивный аспект общения в профессиональной сфере. Общение как деловое взаимодействие партнеров.
3.Позиции в общении.
4.Стили и формы взаимодействий.
5.Манипуляции в общении.
6.Этические методы защиты от манипуляций.
7.Вербальные (речевые) и невербальные средства общения. Автокоммуникативные средства общения.

Доклады - презентации

1.Невербалистика - наука о неречевых средствах общения.
2.Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение.
3.Социальная дистанция. Организация пространства общения. Территории и зоны делового общения.
4.Этика служебных взаимоотношений. Профессионально-нравственные требования к специалистам.
5.Этические кодексы документоведа.

Практико - ориентированные задания

способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах

1. Допишите недостающие слова в следующих фразах.
«Таким образом, действие фактора превосходства начинается тогда, когда человек соглашается с _____ другого над собой».
« Под социальным _____ обычно понимается устойчивое представление О каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной социальной группы».
2. Опишите один из видов коммуникации.
3. В чем заключается «Правило трех плюсов»? Приведите пример использования.
4. Прокомментируйте выражение:
У вас никогда не будет второго шанса произвести первое впечатление. *Дон Аминадо.*
5.Напишите объяснительную записку об опоздании на занятия.
6. Как нужно вести себя в следующей ситуации? Ваше решение.
Ваш одногруппник выводит вас из себя своими язвительными шутками. Содержанием этих
Шуток является все: ваша внешность, одежда, прическа, стиль поведения, успехи и неудачи.
Обычная ошибка: язвительно заметить, что его тупые шуточки не смешны.

Задание 2. Разработайте психотехническую программу преодоление барьеров в деловом общении.
1. Укажите факторы, позволяющие деловой беседе пройти успешно.
2. Найдите нарушения административного речевого этикета.
Отредактируйте предложения.
-Не откажите нам в любезности и пришлите, если это Вас не затруднит, проект устава фирмы.
- Направляем Вам откорректированный вариант проекта нового положения. Просим рассмотреть и утвердить.
3. Приведите примеры использования активного слушания. Обоснуйте.
4. Напишите объяснительную записку об опоздании на занятия. (на обороте).
5. Опишите этапы проведения дискуссии.
6. Дайте корректные ответы на агрессивно заданные вопросы:
-Вам не кажется, что вы слишком молоды, чтобы претендовать на работу у нас?
-Возникает ощущение, что из-за свойственной вам небрежности, вы способны сильно подставить нашу фирму.
7. Опишите этапы конфликтов.

Тестовые задания

1. К формам делового общения относится:
а) совещание;
б) разговор по телефону;
в) конференция;
г) деловое письмо (невербальная форма).
2.Что такое корпоративное общение:
а) чувство меры границ в общении, превышение которых может обидеть, поставить в неловкое положение;
б) умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего в конфликтах;
в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;
г) выполнение данных обещаний и взятых обязательств в любой форме.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Лекция-дискуссия по теме **Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.**

1. Объясните, чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми?
2. Почему участники конфликта часто совершают много ошибок в поведении, которые только углубляют конфликт?
3. К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?
4. Приведите причины того, что люди чаще предпочитают занимать закрытую позицию в конфликте. К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ.
5. Какова вообще роль этической стороны критики в деловой жизни?
6. Этические нарушения усиливают или ослабляют значимость критических замечаний?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Перечислите основные содержательные элементы конфликта.
2. Перечислите основные этапы развития конфликта.
3. Объясните, что означает институционализация конфликта.
4. Люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.
5. Этические способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).

Темы сообщений

1. Процедурные аспекты регулирования конфликтов: примирение, посредничество, арбитраж.
2. Стили поведения в конфликтных ситуациях.
3. Возможности управления конфликтной ситуацией.

Предупреждение конфликтов в латентной стадии. Средства предотвращения конфликтов

4. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения.
5. Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества (типы отношений к обществу, к себе, к природе, к духовным ценностям).
6. Объясните место и значение критики в процессе профессиональной деятельности.
7. Нравственный конфликт в профессиональной деятельности.

Темы докладов - презентаций

1. Стратегии поведения личности в конфликте.
2. Конструктивные стратегии поведения личности в конфликте.
3. Деструктивные стратегии поведения личности в конфликте.
4. Роль критики в деловой сфере.

Практико - ориентированные задания

способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах

Задание 1. Провести анализ диалога из предложенной конфликтной ситуации, описать развитие конфликта, проанализировать решение.

Оценивается:

- полнота содержания;
- соответствие требованиям оформления;
- слаженность совместного выступления;

Ситуация 1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические

замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?
Ситуация 2. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Тестовые задания

1. Конфликтная ситуация – это
а) открытое противостояние взаимоисключающих интересов;
б) накопившиеся противоречия;
в) стечения обстоятельств
2. Конфликтогены – это слова, действия, которые:
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Лекция-дискуссия по теме **Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.**

1.Различаются ли требования к подаркам, преподнесенным отдельному сотруднику, и к подаркам для фирмы?
2.В каких случаях в деловом общении целесообразно вручать подарки.
3.Каковы общие правила и национальные особенности вручения подарков.
4.Каковы характерные черты внешнего вида и манер современного делового мужчины?
5. Можно ли предсказать (на основании анализа исторического развития требований к внешнему виду), как изменяться внешний облик, манеры, имидж делового мужчины в будущем?
6.Что является недопустимым в современной деловой одежде бизнесмена?
7. Каковы принципы формирования гардероба делового мужчины?
8.В чем проявляется права или обязанности «первого шага» кого-либо из сотрудников при приветствии и представлении наиболее характерных ситуациях?
9.Согласны ли Вы с утверждением, что основные правила поведения во время деловых приемов носят этический характер?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Деловой этикет. Общие требования делового этикета и виды делового этикета.
2.Особенности подарков как средства делового общения. Функции подарков и сувениров в деловой жизни.
3.Этические требования к подбору и преподнесению подарков в служебной сфере.
4. Стоимость подарка как этический критерий.
5.Виды визитных карточек используются в деловых отношениях.
6.Этические принципы организации деловых приемов.

Темы сообщений

1.Этикет приветствия и представления.
2.Исторические формы приветствия.
3.Национальные особенности приветствия.
4.Сувениры и подарки в деловой сфере: этические требования к подбору и преподнесению подарков.
5.Виды подарков и их особенности как средства делового общения.

6.Общие правила и национальные особенности вручения подарков.

Темы докладов-презентаций

1.Принципы современного этикета деловых отношений и их воплощение в нормах и правилах поведения.

2. Шесть заповедей делового этикета Дж. Ягера.

4.Деловые приёмы (фуршеты, банкеты, деловые обеды, ужины), их специфика и правила проведения.

5. Способы активного слушания.

Практико - ориентированные задания

способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах

Задание 1. Напишите предложения, включив в них профессиональные слова, чтобы их смысл адекватно вписывался в контекст предложения. На каждое слово по два предложения. Имидж, фрустрация, назализация, эмпатия, консенсус, ре номе, инновационность, креативность, паблисити, фасцинация, корректность, аттракция, лояльность, манипулятор, суггестия, девальвация, инвестиции, дивиденды, бартер, себестоимость, капитал, маркетинг, конкуренция, сервис, дилер, брокер, спонсор, стагнация, субсидия, супермаркет, реклама, рейтинг, приговор, ущерб, телесное повреждение, обвинение, репрессия.

Задание 2. Замените слова, пришедшие в русский язык из других языков, русскими синонимами (обратитесь, если нужно, к толковому словарю). Адаптация, альтернатива, апелляция, аудиенция, валюта, виза, девальвация, корпорация, лимит, лицензия, стереотип, фактор, экспертиза, эксклюзивный, номинация, маркет, сертификат, санация, профанация, реклама, паритет, презентация, офис, корпорация, коррупция, мафия, гамбургер, век- сель, кворум, инновация, гарант, брифинг, бестселлер, парламент, партнер.

Задание 3. Наугад выберите по паре слов из каждого блока и используйте их как «затравку» для создания рассказа. Разработайте сценарий на бумаге.

Фиаско, океан, путешествие, бумажник, дыня, сон, мотоцикл, собака, преступление. Статуя, ноготь, мостовая, пальто, фанера, харизма, армия, нос, хоккей. Спираль, финиш, кнопка, вор, суфле, ковбой, коробка, палка, плод.

крупной компании и пр.). Провести игру: студент рассказывает об имидже руководителя, не называя конкретную должность, цель остальных – отгадать, о ком идет речь, и рассказать, на основании каких характеристик они сделали свой вывод.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа

1.Деловая беседа это:

а) передача или обмен информацией и мнениями или проблемами;

б) способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов;

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;

г) столкновение мнений разногласия, по каким либо вопросам.

2. Деловое совещание это:

а) общение между людьми с целью выявления разногласий;

б) способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов;

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;
г) столкновение мнений, разногласия по каким-либо вопросам.
3.Деловое письмо это:
а) выражение уважительного отношения к другим людям;
б) документ, применяемый для связи, передачи информации на расстояние между двумя корреспондентами;
в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;
г) выполнение данных обещаний и взятых обязательств в любой форме.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер.

Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

Критерии оценки коллоквиума

Оценка «отлично» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, верно определяет основные понятия, ориентируется во взаимосвязи понятий, свободно владеет материалом..

Оценка «хорошо» - ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме коллоквиума, допуская незначительные неточности в ответе, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма ответа.

Оценка «удовлетворительно» - ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой поставленных вопросов, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма ответа возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится, если студент дает неверную характеристику вопросов коллоквиума, неправильно выбирает алгоритм ответа.

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	Наименование	Код	Наименование этапа

компетенции	компетенции	этапа освоения компетенции	освоения компетенции
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах
ПКс- 5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1. Для заочной формы обучения ПКс-5.1.	способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола. .

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
1этап (код этапа УК ОС5) Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2 Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества,	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом норм этики.	Демонстрирует умение проявлять гибкость и корректность во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности в том числе в рамках делового общения	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах;			
1 этап (код этапа ПКс-5) Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1. Для заочной формы обучения ПКс-5.1: Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола.	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	в полном объеме самостоятельно способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1.Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение.

2.Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики (добро, зло, ответственность, долг, достоинство, честь, совесть, справедливость и т.д.)

3. Этические аспекты профессиональной деятельности.

4.Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения. Нравственные особенности делового общения.

5. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.

6.Эталоны и стереотипы восприятия. “Эффекты” восприятия: эффект ореола (галоэффект), эффект края (первичности и недавности), эффект бумеранга, эффект стереотипизации.

7.Манипуляции в общении. Нравственная оценка манипуляций. Этические методы защиты от манипуляций.

8.Невербалистика - наука о неречевых средствах общения. Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение. Контекст общения. Социальная дистанция.

9. Проблема кодификации норм профессионального поведения.
10.Конфликты в деловых отношениях, их причины и разновидности. Структура конфликта. Способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).
11.Организация приемов и презентаций.
12.Этическое искусство проведения переговоров.
13.Этические нормы деловой и светской беседы.
14.Этические нормы телефонных разговоров.
15. Культура деловых споров и дискуссий.
16.Искусство письма (деловая переписка).
17.Визитная карточка, ее роль в деловом общении.
18.Деловой подарок.
19.Застолье в системе делового общения (деловой завтрак, деловой ужин, фуршет и т.д.): этикетные нормы и предписания.

Типовые практико - ориентированные задания

Задание 1. Провести анализ диалога из предложенной конфликтной ситуации, описать развитие конфликта, проанализировать решение.
Оценивается:
•полнота содержания;
• соответствие требованиям оформления;
• слаженность совместного выступления;
Ситуация 1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?
Задание 2. Наугад выберите по паре слов из каждого блока и используйте их как «затравку» для создания рассказа. Разработайте сценарий на бумаге.
Фиаско, океан, путешествие, бумажник, дыня, сон, мотоцикл, собака, преступление. Статуя, ноготь, мостовая, пальто, фанера, харизма, армия, нос, хоккей. Спираль, финиш, кнопка, вор, суфле, ковбой, коробка, палка, плод.
крупной компании и пр.). Провести игру: студент
рассказывает об имидже руководителя, не называя конкретную должность, цель
остальных – отгадать, о ком идет речь, и рассказать, на основании каких характеристик
они сделали свой вывод.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Таблица 2

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Критерии оценивания**	**Индикатор оценивания**	**Оценка (баллы)**
Этика как наука и явление духовной культуры Профессионально -этические	Демонстрирует умение проявлять гибкость и корректность во взаимодействии с	В полном объеме демонстрирует умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики.	**Зачтено**

характеристики делового общения Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере. Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.	индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности в том числе в рамках делового общения	В достаточном объеме демонстрирует умения проявляет гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Зачтено**
		Демонстрирует фрагментарные умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Зачтено**
		Отсутствуют умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Не зачтено**
Этика как наука и явление духовной культуры Профессионально этические характеристики делового общения Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере. Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.	в полном объеме самостоятельно способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.* .	В полном объеме владеет навыками организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**
		В достаточном объеме владеет навыками организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**
		Демонстрирует фрагментарные навыки организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**
		Отсутствуют навыки организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*.	**Не зачтено**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (15 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные

решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для зачета.

1. Функции профессиональной этики.
2. Составить следующие документы: Заявление об освобождении от занимаемой должности; Приказ о премировании сотрудников в связи с профессиональным праздником.

Пример типового задания для зачета.

1.Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы.
2. Разделите обычаи на положительные и отрицательные:
1) желать здоровья тому, кто чихает;
2) обвязывать новорожденного мальчика голубой лентой, а девочку – розовой;
3) приносить человеческие жертвы для получения хорошего урожая;
4) сажать уважаемого человека на почетное место;
5) отмечать важные события пиром.
6) семья, где вы в гостях, рано ложится спать, а вы – ”сова”;
7) вы – атеист, а бабушка просит похоронить по церковному обряду;
8) вы – непьющий, а друзья намекают, что удачную работу надо “замочить”.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Этика делового общения» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий,

так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Этика делового общения» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка– докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1.Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение.

2.Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики (добро, зло, ответственность, долг, достоинство, честь, совесть, справедливость и т.д.)

3.Этика как явление духовной культуры. Специфика нравственной регуляции общественных отношений.
4. Общество и мораль: нормы, предписания, императивы, образцы морального долженствования.
5.Нравственные регулятивы и поведение личности.
6. Этические аспекты профессиональной деятельности.
7.Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения.
8.Нравственные особенности делового общения.
9.Структура межличностного общения.
10.Взаимопонимание как основа коммуникации.
11.Коммуникативные барьеры в ситуациях общения. Идентификация и рефлексия как механизмы взаимопонимания.
12.Детерминанты межличностного восприятия.
13.Межличностная аттракция (эмоции, симпатии-антипатии, сопереживание) в официально-деловых контактах.
14.Интерактивный аспект общения в профессиональной сфере.
15.Профессиональное общение как взаимодействие партнеров. Позиции в общении.
16.Манипуляции в общении. Нравственная оценка манипуляций.
17.Этические методы защиты от манипуляций.
18.Типы взаимодействий: кооперация, конкуренция.
19.Невербалистика - наука о неречевых средствах общения. Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение. Контекст общения. Социальная дистанция.
20. Понятие профессиональной этики и профессиональной морали.
21.Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов профессионального поведения.
22. Функции профессиональной этики.
23.Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы.
24.Этика служебных взаимоотношений.
25. Проблема кодификации норм профессионального поведения.
26.Конфликты в деловых отношениях, их причины и разновидности..
27.Динамика конфликта. Кумулятивный характер конфликта.
28.Основные модели конфликта.
29.Способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).
30.Стили поведения в конфликтных ситуациях.
31.Возможности управления конфликтной ситуацией.
32.Средства предотвращения конфликтов.
33.Организация приемов и презентаций. Этическое искусство проведения переговоров.
34.Этические нормы телефонных разговоров.
35. Культура деловых споров и дискуссий. Искусство письма (деловая переписка).

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- коллоквиум;
- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);

- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения : учебник и практикум / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 463 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01527-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488632 (дата обращения: 10.09.2024).

2. Лавриненко, В. Н. Деловая этика и этикет : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 110 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16812-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531734 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16621-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531389 (дата обращения: 10.09.2024)

6.2. Дополнительная литература

1. Власова Э.И. Этика делового общения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Власова Э.И. - М.: Московский государственный строительный университет, 2020 - Электрон. текстовые данные. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16309.

2. Дорошенко В.Ю. Психология и этика делового общения [Электронный ресурс]: учебник/Дорошенко В.Ю., Зотова Л.И., Лавриненко В.Н.— Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15477.

3. Жернакова, М. Б. Деловое общение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 319 с. — (Профессиональное

образование). — ISBN 978-5-534-16605-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531363 (дата обращения: 10.09.2024).

4. Макаров Б.В.Психология делового общения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Макаров Б.В., Непогода А.В. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8539.

5. Петрова Ю.А. Психология делового общения и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А. - Электрон. текстовые данные Саратов: Вузовское образование, 2020 .- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8540

6. Психология и этика делового общения: учебник для студентов вузов/Под ред. В.Н.Лавриненко.-5-е изд. перераб. и доп.-М.:ЮНИТИ – ДАНА, 2014.

7. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06059-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489516 (дата обращения: 10.09.20234).

6.3. Нормативные правовые документы отсутствуют

6.4. Интернет-ресурсы

Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
Электронная библиотека. URL: http://www. koob.ru.
Электронная библиотека по психологии URL: http://www. psychology. ru.
Библиотека философской и психологической литературы URL: http:// www. litpsy.ru.
Гарант - http://base.garant.ru/.
Этикет в современном мире. URL: www.etiquette.ru.
Деловой этикет. URL: http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002744
Методы социального влияния. www.elitarium.ru.
Понятие этикета. URL: www.rambler.ru.
Этикет для женщин. URL: www.stylemania.ru.
Правила этикета в Европе. URL: www.womakineurope.com.
Что, кому, когда дарить. URL: www.acapod.ru.
О невербальном общении. URL: www.zhestov.net.
Невербальное общение URL: www.nonverbal.freest.org.
Правила этикета. http://www.koryazhma.ru/articles/etiket/.

6.5. Иные источники отсутствуют

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, переносные: мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Читальный зал для проведения занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ (курсового проектирования), групповых и индивидуальных консультаций; учебная мебель, трибуна, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября 2024* г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Деловой этикет и протокол
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

ДЭП
(краткое наименование дисциплины)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
канд. экон. наук, доцент, кафедры
экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента _ канд. экономических наук _ Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……... 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы…….. 5
3. Содержание и структура дисциплины ……..... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 21

6.1. Основная литература……..……...……...…….. 21
6.2. Дополнительная литература……..……...…..…….. 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 21
6.4. Нормативные правовые документы…….…….…….…….. 22
6.5. Интернет-ресурсы…….....…..... 22
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, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Деловой этикет и протокол» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код Компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 5	способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах
ПКс-5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПК-5.1. Для заочной формы обучения ПК-5.1.	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола.

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

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2	на уровне знаний: необходимости проявления толерантности во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности, в рамках делового этикета и протокола
		на уровне умений: ориентироваться в культурном разнообразии общества, проявляя толерантность во взаимодействии с социальными группами, общностями и индивидами в рамках делового этикета и протокола

		на уровне навыков: проявления толерантности во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности в рамках делового этикета и протокола
Разработка корпоративной социальной политики реализация корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1 Для заочной формы обучения ПКс-5.1.	на уровне знаний: нормы и принципы делового этикета и протокола
		на уровне умений: соблюдать нормы делового этикета и протокола; вести деловую переписку в рамках делового этикета и протокола;
		на уровне навыков: осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов делового этикета и протокола.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02. «Деловой этикет и протокол»** относится к вариативной части ОП ВО, дисциплины по выбору.

Дисциплина **Б1.В.ДВ.01.02. «Деловой этикет и протокол»** изучается **на очно-заочной и заочной форме** обучения - на 1 курсе, 2 семестр..

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е.: (108 часов - в академических часах/81час - в астрономических часах).

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 36, в астрономических часах – 27, на самостоятельную работу в академических часах - 72; в астрономических часах–54;

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 26, в астрономических – 19,5 часа; на самостоятельную работу в академических часах –82 часа, в астрономических – 61,5.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области экономических и управленческих дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин: Б.1.О.01 История, Б.1.О.13 Самоменеджмент, Б1.В.02 Введение в профессиональную деятельность.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Форма

п/п	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости, промежуточ-ной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно -заочная форма обучения								
1	Деловая культура. Деловой этикет и его роль в жизни организации и предприятия.	30	4		4	2	20	О, З
2	Виды этикета. Основные правила делового этикета.							
3	Организация, проведение и этикет различных мероприятий.	16	2		2	2	10	О
4	Служебный этикет и протокол. Деловой этикет и коммерческая тайна.	28	2		2	2	20	О, З
5	Деловой протокол							
6	Имидж и его роль в деловой коммуникации.	30	4		4	2	20	О,З
7	Культура одежды делового человека. Устройство на работу и этикет.							
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**12**	**-**	**12**	**12**	**72**	
	Всего в астрономических часах	**81**	**4,5**	**-**	**4,5**	**10, 5**	**61, 5**	
Заочная форма обучения								
1	Деловая культура. Деловой этикет и его роль в жизни организации и предприятия.	32	2		2	4	24	О, З
2	Виды этикета. Основные правила делового этикета.							
3	Организация, проведение и этикет различных мероприятий.	16			2	2	12	О
4	Служебный этикет и протокол. Деловой этикет и коммерческая тайна.	30	2		2	2	24	О, З
5	Деловой протокол							
6	Имидж и его роль в деловой коммуникации.	26	2			2	22	О,З

№ 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		
7	Культура одежды делового человека. Устройство на работу и этикет.							
	Промежуточная аттестация	**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**зачет**
	Всего в академических часах	**108**	**6**	**-**	**6**	**14**	**82**	
	Всего в астрономических часах	**81**	**4,5**	**-**	**4,5**	**10,5**	**61, 5**	

*Примечание: *формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение практико-ориентированных задач (З).*

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Деловая культура. Деловой этикет и его роль в жизни организации и предприятия. История делового этикета.

Понятие и характеристика деловой культуры, ее составляющие. Изменение деловой культуры в зависимости от этапа развития организации и внешних условий. Деловая культура - инструмент формирования позитивного делового имиджа организации.

Тема 2. Виды этикета. Основные правила делового этикета.

Виды этикета: придворный, дипломатический, воинский, общегражданский, деловой.

Основы дипломатического протокола. Деловой этикет и протокол при взаимодействии с иностранными делегациями.

Принципы делового этикета. Здравый смысл. Свобода. Ограничение принципа свободы: а) здравым смыслом; б) климатическими условиями; в) традициями; г) национальными особенностями; д) политическим режимом и т. д. Этичность. Удобство. Целесообразность. Экономичность. Консерватизм. Непринужденность. Универсализм. Эффективность.

Правила делового этикета. Детали протокола и служебного этикета. 1. Этикет коммуникаций. 2.Визитная карточка. 3. Этикет внешнего вида. 4. Этикет телефонных переговоров. 5.Офисное гостепреимство. 6. Поздравления и подарки в деловой сфере.

Тема 3. Организация, проведение и этикет различных мероприятий.

Организация, проведение и этикет различных мероприятий. 1.Переговоры. 2.Торжественные церемонии. 3.Круглый стол. 4. Приемы. 5. Безнес-ланч. 6.Презентация.

Протокольные требования к приёму и обслуживанию делегаций. Протокольная структура переговоров. Подготовка и организация деловых переговоров исходя из требований международного протокола. Протокольные мероприятия по встрече

гостей. Правила хорошего тона при приёме гостей — поведение, манеры, приветствие, обращение, извинение. Искусство делать комплименты. Внешний вид при проведении переговоров, на совещаниях и официальных мероприятиях.

Тема 4. Служебный этикет и протокол. Деловой этикет и коммерческая тайна.

Служебный этикет и протокол. Поведение в организации. Суть этикета - содержание, логика, смысл. Значение этикета в эффективном межличностном и деловом общении. Связь между этикетом, протоколом и законодательством. Протокол и его роль в общении между сотрудниками, организациями, странами. Основные принципы коммуникации в рамках протокола. Значение протокольных действий в организации рабочих встреч, официальных и неофициальных визитов, приемов делегаций.

Этикет руководителя: прием посетителей, официальная, неофициальная, дружеская форма общения; приемы сокращения наплыва посетителей и оптимизация их приема с целью сокращения затраченного времени; вам назначена встреча: когда приходить в приемную должностного лица, как заходить в кабинет, как встречает посетителя хозяин кабинета.

Организация и проведение совещаний. Рекомендации ведущему. Правила критики. Планирование и ведение переговоров. Содержательная и процессуальная часть подготовки. Формирование делегации, определение ее состава, согласование с партнерами организационных вопросов. Рациональная реакция на замечания собеседника и на его некорректное поведение.

Защита деловой информации. Защита интеллектуальной собственности.

Работа с документами. Работа с персоналом.

Тема 5. Деловой протокол.

Деловой протокол в переговорном процессе.

Этикет официальной переписки. Переговоры с использованием средств связи. Деловое письмо. Деловая переписка. «Искусство не писать» лишние слова. Правила делового письма. Электронная переписка, ее этическая и техническая специфика. Нормативы протокола в деловой переписке с зарубежными партнерами.

Формы обращения, заключительные формулы вежливости. Особенности поздравлений и писем, выражающих соболезнования. Сроки отправки писем-ответов. Дизайн документа как средство повышения его эффективности. Форматы бумаги, виды и размеры конвертов, правила написания почтового адреса. Правила рубрикации структурно сложных текстов; оформление заголовков и подзаголовков, примечаний, оснований.

Телефакс. Электронная почта. Протокольные приемы в деловых отношениях.

Тема 6. Имидж и его роль в деловой коммуникации.

Основные составляющие внешности. Стереотипы и стандарты ожидания. Правила создания хорошего впечатлениям. Конструирование имиджа. Имидж и эффективность коммуникации. Внешний вид для презентации. Имидж и средства массовой информации.

Тема 7. Культура одежды делового человека. Устройство на работу и этикет.

Соответствие внешнего вида статусу делового человека. Этические нормы и правила в отношении внешнего вида. Современные требования этикета к деловому стилю одежды. Этикетные нормы мужского и женского имиджа в деловой жизни. Определение персонального стиля и создание эффективного делового гардероба. Практические рекомендации по созданию имиджа для мужчин и женщин. Принцип сообразности в выборе формы одежды для делового человека.

Устройство на работу и этикет. Этикет на собеседовании.

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

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02. «Деловой этикет и протокол» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос
- при проведении практических занятий: устный опрос, выполнение практико-ориентированных заданий
- при проверке самостоятельной работы студента: выполнение практико-ориентированных заданий

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств). Зачет проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.
Вопросы к опросу на практическом занятии

Основные правила делового этикета.
1. Этикет коммуникаций.
2. Визитная карточка.
3. Этикет внешнего вида.
4. Этикет телефонных переговоров.
5. Офисное гостеприимство.
6. Поздравления и подарки в деловой сфере.

Типовые оценочные материалы по теме 2.
Вопросы к опросу на практическом занятии
Организация, проведение и этикет различных мероприятий.
1. Организация, проведение и этикет переговоров.
2. Организация, проведение и этикет торжественных церемоний.
3. Организация, проведение и этикет круглых столов.
4. Организация, проведение и этикет приемов.
5. Организация, проведение и этикет презентаций.
6. Организация, проведение и этикет бизнес-ланч.

Типовые оценочные материалы по теме 3.
Вопросы к опросу на практическом занятии
1. Деловой этикет и коммерческая тайна.
2. Защита деловой информации.
3. Защита интеллектуальной собственности.
4. Работа с документами.
5. Работа с персоналом.
6. Деловой протокол в переговорном процессе.
7. Этикет официальной переписки.
8. Переговоры с использованием средств связи. (Деловое письмо. Деловая беседа по телефону. Телефакс. Электронная почта. Протокольные приемы в деловых отношениях).

Практико-ориентированные задания

Заполните примерный вариант рабочего дня руководителя

(дата, день недели) / Время	Телефонные контакты	Переговоры (проведение)	Выезды руководителя	Прием сотрудников	Совещания, заседания	Прочие мероприятия
9.00						
9.30						
10.00						
10.30						
11.00						
11.30						
12.00						
…						
16.00						
16.30						
17.00						
17.30						
18.00						
18.30						

Правильное заполнение формы рабочего дня руководителя

18.09.2006 понедельник (дата, день недели) / **Время**	**Телефонные контакты**	**Переговоры (проведение)**	**Выезды руководителя**	**Прием сотрудников**	**Совещания, заседания**	**Прочие мероприятия**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
9.00					Оперативное совещание	
9.30	ЗАО «ИНЭСС»			9.40-10.10 Смирнов		
10.00						
10.30			Выезд на объект			
11.00						
11.30						
12.00						
12.30.						
13.00					Заседание экспертного совета	
13.30						
14.00						
14.30						
15.00		ПАО				

15.30		«Век»				
16.00						
16.30						
17.00				Доклад секретаря		
17.30	Белоусов Алексей Викторович 32-33-44					Просмотр поступившей корреспонденции
18.00				Стеклов, Косолапов		
18.30						

Но если в течение рабочего дня будут происходить какие-либо изменения, то секретарь должен их вносить в данную форму, как правило, стержнем другого цвета.

Найдите ошибки в оформлении выписки из протокола:

ООО «Восход»

ПРОТОКОЛ (выписка) № 12

Заседание экспертной комиссии

Председательствующий – Шатиков Т.Д.
Секретарь – Громова М.Т.
Присутствовали: Афанасьева Е.В., Владимирова В.Д., Сергеев П.П.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О результатах проведения экспертизы ценности документов в 2012 г. Выступление зав. Канцелярией Афанасьевой Е.В.
2. Об оформлении дел бухгалтерии и передаче их в архив. Выступление гл.бухгалтера Владимировой В.Д.

2. СЛУШАЛИ: Владимирову В.Д. – ознакомила собравшихся с проблемами оформления дел постоянного и долговременного срока хранения (свыше 10 лет) в бухгалтерии.

ПОСТАНОВИЛИ: поручить Афанасьевой Е.В. провести беседу о правилах оформления дел с работниками бухгалтерии.

Председательствующий *подпись* Т.Д. Шатиков

Правильное оформление выписки из протокола

Общество с ограниченной ответственностью «Восход»

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА

09.06.2012 № 12

г. Саратов

Заседания экспертной комиссии

Председательствующий – Шатиков Т.Д.
Секретарь – Громова М.Т.
Присутствовали: Афанасьева Е.В., Владимирова В.Д., Сергеев П.П.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

2. Об оформлении дел бухгалтерии и передаче их в архив. Выступление гл.бухгалтера Владимировой В.Д.

2. СЛУШАЛИ:

Владимирову В.Д. – ознакомил собравшихся с проблемами оформления дел постоянного и долговременного срока хранения (свыше 10 лет) в бухгалтерии.

ПОСТАНОВИЛИ:

Поручить Афанасьевой Е.В. провести беседу о правилах оформления дел с работниками бухгалтерии.

Председательствующий Т.Д. Шатиков
Секретарь М.Т. Громова

Верно
Секретарь *подпись* М.Т. Громова
10.06.2022

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии практического типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи

между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**
УК ОС-5	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества в социально-историческом и философском контекстах, соблюдать нормы этики и использовать дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2	Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах
ПКс- 5	способность к разработке и реализации корпоративной социальной политики, администрированию процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики	Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1. Для заочной формы обучения ПКс-5.1.	способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола. .

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
1этап (код этапа УК ОС5) Для очно-заочной формы обучения УК ОС – 5.1.3 Для заочной формы обучения УК ОС – 5.2.2 Способен проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества, соблюдать нормы этики или делового этикета в социальной и профессиональной сферах	Проявляет гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики.	Демонстрирует умение проявлять гибкость и корректность во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности в том числе в рамках делового общения и	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи
1 этап (код этапа ПКс-5) Для очно-заочной формы обучения ПКс-5.1. Для заочной формы обучения ПКс-5.1: Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов этики делового общения или делового этикета и протокола.	Демонстрирует способность осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	в полном объеме самостоятельно способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	Устное собеседование Тестирование Практическое задание / задачи

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Понятие и характеристика деловой культуры.
2. Деловой этикет.
3. Деловой протокол.
4. Дипломатический этикет.
5. Общегражданский этикет.
6. Принципы этикета.
7. Этикет коммуникаций.
8. Визитная карточка.
9. Этикет внешнего вида.
10. Этикет телефонных переговоров.
11. Офисное гостеприимство. Поздравления и подарки в деловой сфере.
12. Деловой этикет и коммерческая тайна.
13. Защита деловой информации.
14. Защита интеллектуальной собственности.
15. Работа с документами.
16. Работа с персоналом.
17. Деловой протокол в переговорном процессе.
18. Этикет официальной переписки.
19. Переговоры с использованием средств связи. (Деловое письмо. Деловая беседа по телефону. Телефакс. Электронная почта.).

Типовые практико-ориентированные задания

Составьте приказ по основной деятельности о введении в действие номенклатуры дел организации

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Критерии оценивания**	**Индикатор оценивания**	**Оценка (баллы)**
Деловая культура. Деловой этикет и его роль в жизни организации и предприятия. Виды этикета. Основные правила делового этикета. Организация,	Демонстрирует умение проявлять гибкость и корректность во взаимодействии с индивидами и социальными группами в процессе профессиональной деятельности в том	В полном объеме демонстрирует умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики.	**Зачтено**
		В достаточном объеме демонстрирует умения проявляет гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Зачтено**

проведение и этикет различных мероприятий. Служебный этикет и протокол. Деловой этикет и коммерческая тайна. Деловой протокол. Имидж и его роль в деловой коммуникации. Культура одежды делового человека. Устройство на работу и этикет.	числе в рамках делового общения	Демонстрирует фрагментарные умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Зачтено**
		Отсутствуют умения проявлять гибкость и корректность при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с учетом нормы этики	**Не зачтено**
Деловая культура. Деловой этикет и его роль в жизни организации и предприятия. Виды этикета. Основные правила делового этикета. Организация, проведение и этикет различных мероприятий. Служебный этикет и протокол. Деловой этикет и коммерческая тайна. Деловой протокол. Имидж и его роль в деловой коммуникации. Культура одежды делового	в полном объеме самостоятельно способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.* .	В полном объеме владеет навыками организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**
		В достаточном объеме владеет навыками организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**
		Демонстрирует фрагментарные навыки организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*	**Зачтено**

человека. Устройство на работу и этикет.		Отсутствуют навыки организации корпоративной социальной политики с учетом профессионально-этического представления, моделей и инструментов *этики делового общения или делового этикета и протокола.*.	**Не зачтено**

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписанию.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,2 академического часа (15 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение

понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для зачета.

1. Функции профессиональной этики.
2. Составить следующие документы: Заявление об освобождении от занимаемой должности; Приказ о премировании сотрудников в связи с профессиональным праздником.

Пример типового задания для зачета.

1.Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы.
2. Разделите обычаи на положительные и отрицательные:
1) желать здоровья тому, кто чихает;
2) обвязывать новорожденного мальчика голубой лентой, а девочку – розовой;
3) приносить человеческие жертвы для получения хорошего урожая;
4) сажать уважаемого человека на почетное место;
5) отмечать важные события пиром.
6) семья, где вы в гостях, рано ложится спать, а вы – ”сова”;
7) вы – атеист, а бабушка просит похоронить по церковному обряду;
8) вы – непьющий, а друзья намекают, что удачную работу надо “замочить”.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Деловой этикет и протокол» предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа и лабораторные работы), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы могут использоваться также следующие образовательные технологии:

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности

материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;

изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;

- выполнение заданий (подготовка сообщений по заданной теме, разработка– докладов-презентаций; написание эссе; обзор интернет-сайтов), рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;

ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);

ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Понятие и характеристика деловой культуры.
2. Деловой этикет.
3. Деловой протокол.
4. Дипломатический этикет.
5. Общегражданский этикет.
6. Принципы этикета.
7. Этикет коммуникаций.
8. Визитная карточка.
9. Этикет внешнего вида.
10. Этикет телефонных переговоров.
11. Офисное гостеприимство. Поздравления и подарки в деловой сфере.
12. Деловой этикет и коммерческая тайна.
13. Защита деловой информации.
14. Защита интеллектуальной собственности.
15. Работа с документами.
16. Работа с персоналом.
17. Деловой протокол в переговорном процессе.
18. Этикет официальной переписки.
19. Переговоры с использованием средств связи. (Деловое письмо. Деловая беседа по телефону. Телефакс. Электронная почта.).
20. Застолье в системе делового общения (деловой завтрак, деловой ужин, фуршет и т.д.): этикетные нормы и предписания.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);

- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико-ориентированных заданий: корректное их выполнение в соответствии с полученным заданием.

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. Бороздина, Г. В. Психология и этика делового общения : учебник и практикум / Г. В. Бороздина, Н. А. Кормнова ; под общей редакцией Г. В. Бороздиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 463 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01527-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488632 (дата обращения: 10.09.2024).
2. Лавриненко, В. Н. Деловая этика и этикет : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышова, В. В. Кафтан ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 110 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16812-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531734 (дата обращения: 10.09.2024).
3. Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16621-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531389 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2. Дополнительная литература

4. Власова Э.И. Этика делового общения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Власова Э.И. - М.: Московский государственный строительный университет, 2020 - Электрон. текстовые данные. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16309.

5. Дорошенко В.Ю. Психология и этика делового общения [Электронный ресурс]: учебник/Дорошенко В.Ю., Зотова Л.И., Лавриненко В.Н.— Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15477.

6. Жернакова, М. Б. Деловое общение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 319 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-16605-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531363 (дата обращения: 10.09.2024).

7. Макаров Б.В. Психология делового общения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Макаров Б.В., Непогода А.В. - Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8539.

8 Петрова Ю.А. Психология делового общения и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А. - Электрон. текстовые данные Саратов: Вузовское образование, 2020 .- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8540

9. Шувалова, Н. Н. Этика и этикет государственной и муниципальной службы : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Шувалова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 334 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06059-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489516 (дата обращения: 10.09. 2024).

6.3. Нормативные правовые документы отсутствуют

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Электронная библиотека. URL: http://www. koob.ru.
6. Электронная библиотека по психологии URL: http://www. psychology. ru.

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных
и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» сентября 2024 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.01. История России
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

направление подготовки

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование подготовки (специальности)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора – 2025 г.

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)-составитель(и):

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

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

к.и.н., Гагарина Ирина Юрьевна

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

профессор кафедры
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
док.соц.наук, доцент Тулузакова М.В.

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

заведующий кафедрой гуманитарных
и естественно-научных дисциплин,
канд.техн.наук, доцент Козлова Т.Д

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

СОДЕРЖАНИЕ

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

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

1.1. Дисциплина Б1.О.01. «История России» обеспечивает овладение следующей компетенцией с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способен применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.1.	Способность рассматривать общество как элемент системы более высокого уровня
		УК ОС-1.2.	Способность объективно и аргументировано оценивать закономерности исторического развития.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-1.1.	на уровне знаний: сущность, содержание и основные этапы исторического развития России, соблюдая принципы системного подхода
		на уровне умений: учитывать фактор времени при анализе явлений
		на уровне навыков: объективно и аргументировано оценивает закономерности исторического и экономического развития
	УК ОС-1.2.	на уровне знаний: особенности культурно-исторического наследия народов России.
		на уровне умений: анализ явлений и процессов, происходящих в обществе с использованием системного подхода
		на уровне навыков: демонстрация уважительного отношения к историческому наследию и культурным традициям российского общества, обосновывая собственную гражданскую и мировоззренческую позиции.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

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

На контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) по очно-заочной форме обучения запланировано в академических часах – 66, в астрономических – 49,5 часов; на самостоятельную работу в академических часах – 78, в астрономических – 58,5 часов.

На контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) по очно-заочной форме обучения запланировано в академических часах – 66, в астрономических – 49,5 часов; на самостоятельную работу в академических часах – 78, в астрономических – 58,5 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.04. «История России» изучается на 1 курсе (1 и 2 семестр) очно-заочной и заочной форм обучения.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний и приобретенных ранее умений и навыков в результате освоения школьной программы в области истории России и всеобщей истории, а также приобретенные ранее навыки анализа, работы с различными источниками информации, обобщения и синтеза информации о социальной действительности.

Дисциплина реализуется параллельно с изучением дисциплины Философия.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет (1 семестр) и зачет с оценкой (2 семестр).

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

Регламент распределения видов работ по дисциплине с ДОТ

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

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

Доступ к системе дистанционных образовательных осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: https://lms.ranepa.ru.

Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате. Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к методическим материалам предоставляется в течение всего необходимого для обучения времени. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы после окончания срока выполнения.

1. Содержание и структура дисциплины

1.1. Структура дисциплины

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины, час.**						**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СРО**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Очно-заочная форма обучения								
1 семестр								
Блок 1.	Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX — первой трети XIII вв.	16	4		2		10	О,Д,ПЗ, Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Блок 2.	Русь в XIII–XV вв.	18	4		4		10	О,Д,ПЗ, Т
Блок 3	Россия в XVI–XVII вв.	16	4		2		10	О,Д,ПЗ, Т
Блок 4	Россия в XVIII в.	18	4		4		10	О,Д,ПЗ, Т
Промежуточная аттестация		4						**зачет**
Всего в академических часах		**72**	**16**		**12**	**4**	**40**	
Всего в астрономических часах		**54**	**12**		**9**	**3**	**30**	
2 семестр								
Блок 5	Российская империя в XIX — начале XX вв	25	8		4		13	О,Д,ПЗ, Т
Блок 6	Россия и СССР в советскую эпоху (1917–1991)	23	6		4		13	О,Д,ПЗ, Т
Блок 7	Современная Российская Федерация (1991–2022)	20	4		4		12	О,Д,ПЗ, Т
Промежуточная аттестация		**4**					**4**	**Зачет с оценкой**
Всего в академических часах		**72**	**18**		**12**	**4**	**38**	
Всего в астрономических часах		**54**	**12**		**9**	**3**	**30**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
1 семестр								
Блок 1.	Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX — первой трети XIII вв.	16	4		2		10	О,Д,ПЗ, Т
Блок 2.	Русь в XIII–XV вв.	18	4		4		10	О,Д,ПЗ, Т
Блок 3	Россия в XVI–XVII вв.	16	4		2		10	О,Д,ПЗ, Т
Блок 4	Россия в XVIII в.	20	4		4		12	О,Д,ПЗ, Т
Промежуточная аттестация		**4**				**4**		**зачет**
Всего в академических часах		**72**	**16**		**12**	**4**	**40**	
Всего в астрономических часах		**54**	**12**		**9**	**3**	**30**	
2 семестр								

№ 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		
Блок 5	Российская империя в XIX — начале XX вв.	25	8		4		13	О,Д,ПЗ, Т
Блок 6	Россия и СССР в советскую эпоху (1917–1991)	23	6		4		13	О,Д,ПЗ, Т
Блок 7	Современная Российская Федерация (1991–2022)	20	4		4		12	О,Д,ПЗ, Т
Промежуточная аттестация		**4**				**4**		**Зачет с оценкой**
Всего в академических часах		**72**	**18**		**12**	**4**	**38**	
Всего в астрономических часах		**54**	**12**		**9**	**3**	**30**	

Примечание:
*** ** Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[1];*
ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[2];
ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ)[3];
КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[4]5;
ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.
СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.
Примечание:
** –формы заданий текущего контроля успеваемости (контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), доклад, презентация (Д), практическое задание в рамках темы (ПЗ) и др.), с применением которых ведется мониторинг успешности освоения образовательной программы обучающимися.*
*** формы промежуточной аттестации: зачет (З)/ зачет с оценкой (ЗО).*
Используемые сокращения и примечания включаются после каждой из заполняемых таблиц.

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

1.1.Содержание дисциплины

Блок 1. Народы и государства на территории современной России в древности. Русь в IX – первой трети XIII вв.

1.1 История как наука.

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

1.2 Формирование государственности Древней Руси.

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

1.3 Христианизация Руси и формирование древнерусской культуры.

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

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

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

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

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

Блок 1: 5 тем

Блок 2. Русь в XIII–XV вв.

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

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

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

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

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

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

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

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

Блок 2: 4 темы

Блок 3. Россия в XVI–XVII вв.

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

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

3.2 Смутное время и воцарение Романовых.

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

3.3 Социальная история России XVI–XVII вв.

Развитие крепостного уклада. Отмена правила Юрьева дня (указ о заповедных летах (1581) и об урочных летах (1597). Российское крепостное право в сравнительной перспективе: «Второе издание крепостничества» в странах к Востоку от Эльбы. Складывание и эволюция сословных групп в Московском царстве. Складывание служилого государства и его особенности. Алексей Михайлович. Уложение 1649 г. . Продолжение политики «закрепощения сословий». Ограничение мобильности посадского населения городов. Бессрочный сыск беглых и окончательное закрепощение крестьянства. XVII в. как «Бунташный век»: характер и предпосылки (на примере Соляного или Медного бунта, Псковско-новгородского восстания, выступления Разина и т.п.).

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

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

3.5 Торговля в Московском государстве XVI–XVII вв.

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

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

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

3.7 Культура Нового времени и церковный раскол в истории России.

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

3.8 Система военной службы в Московском государстве.

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

Блок 3: 8 тем

Блок 4. Россия в XVIII в.

4.1 Предпосылки и характер преобразований Петра I.

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

4.2 Эволюция российской государственности после петровских преобразований.

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

4.3 Идеи просвещения и Российская империя. Екатерина II.

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

4.4 Экономическое развитие России в XVIII в.

. Оброчная и барщинная форма крепостного хозяйства. Отходничество и наемный труд на купеческих и крестьянских мануфактурах. Изменение торговых путей. Развитие внутреннего рынка. Ярмарки. Отмена внутренних торговых пошлин. Дворянский и купеческие банки. Развитие промышленности и торговли в условиях сохранения крепостнического режима. Особенности и противоречия развития тяжелой и легкой промышленности: поддержка государства, использование зависимого труда. Создание новых промышлен-

ных районов: строительство заводов, мануфактур, верфей. Промышленные предприятия: их владельцы, характер применяемой рабочей силы. Россия в системе европейского и мирового рынка. Начало промышленной революции в Западной Европе.

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

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

4.6 Европеизация и формирование дворянской культуры в России XVIII в.

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

4.7 Предпосылки и характер массовых выступлений в России XVIII в.

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

4.8 Территориальное расширение Российской империи в дореформенный период.

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

4.9 Революция во Франции и Российская империя. Павел I

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

Блок 4: 9 тем

2 семестр

Блок 5. Российская империя в XIX – начале XX вв.

5.1 Наполеоновские войны и складывание новой системы международных отношений в Европе

Войны революционной Франции и Наполеоновские войны в Европе. Участие Российской империи в войне с режимом Наполеона и война 1812 г. Бородинское сражение. Заграничные походы. «Битва народов» под Лейпцигов. Венский конгресс и складывание новой системы международных отношений на Европейском

континенте. Революционные выступления первой половины XIX века и предпосылки складывания образа Российской империи как «жандарма Европы». Эпоха 1848 г. («Весна народов») и изменения во внутриполитическом курсе России.

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

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

5.3 Общественные течения и формирование имперской идеологии

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

5.4 Россия в эпоху Великих реформ и Александр II

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

5.5 Социально-экономическая эволюция пореформенной Российской империи

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

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

Складывание революционного движения. Разночинцы и предпосылки роста образованной прослойки в Российской империи. Европейский утопический социализм. Герцен. Огарев. Чернышевский. Толстые литературные журналы и складывание революционной культуры. Народники. «Народная воля» и дургие революционные организации. Хождение в народ. Насилие и цензура как предпосылка складывания новой политической культуры. Публичные процессы. Революционный террор и его подавление. Бакунин и анархизм. Марксистская теория и ее распространение в России. Плеханов. Споры о крестьянской общине.

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

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

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

Формирование новых национальных государств в Европе: Италия, Германская империя. Взаимодействие европейских империй (Романовых, Габсбургов, Гогенцоллернов, Османов). Империя и национальное государство: проблема соотношения. Национализм имперский и национализм повстанческий: попытки формирования имперской нации в России. Образование колониальных империй XIX — начала XX в. Столкновение интересов «великих держав» в Африке и Азии. Усиление конкуренции между крупными державами. Идеология

колониальной экспансии, ее экономические и военные предпосылки. Расширение территории Российской империи в Центральной Азии – характер и формы. Освоение Дальнего Востока. Революция (реставрация) Мэйдзи и модернизация Японии. Империя Цин и экспансия крупных держав на территорию Китая. Опиумные войны. Восстание ихэтуаней и его подавление. КВЖД и аренда Порт-Артура. Предпосылки конфликта между Российской и Японской империями. Русско-японская война 1904-1905 гг. и ее последствия.

5.9 Революция 1905 года и преобразования в Российской империи

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

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

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

5.11 Российская империя перед первой мировой войной и Столыпинские реформы

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

5.12 Первая мировая война и Российская империя

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

Блок 6. Россия и СССР в советскую эпоху (1917–1991)

6.1 Великая российская революция и ее основные этапы

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

6.2 Гражданская война ее влияние на постреволюционное общество

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

6.3 Социально-экономическая эволюция советского общества в постреволюционную эпоху.

Предпосылки и характер введения НЭПа. X съезд. Введение продналога. Создание Госбанка и Госплана РСФСР. Денежная реформа. Создание СССР. «Ножницы цен» и кризисы НЭПа: причины и пути преодоления. Бухарин. От идеи мировой революции к концепции построения социализма в отдельно взятой стране. «Военные тревоги» 1920-х. «Бывшие» и роль социального происхождения в постреволюционную эпоху. «Лишенцы». Политика ликвидации безграмотности и антирелигиозная политика. Особенности организа-

ции партии большевиков. «Демократический централизм». Внутрипартийная борьба после смерти Ленина. Борьба с оппозициями. Предпосылки оформления сталинской диктатуры.

6.4 Построение «нового человека» и рождение советской культуры.

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

6.5 Особенности советской коллективизации и индустриализации в сравнительной перспективе.

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

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

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

6.7 Великая Отечественная война: Предпосылки и крупнейшие сражения в контексте истории Второй мировой войны

Экспансионистская политика Германии, Италии и Японии как предпосылка Второй мировой войной. Мюнхенская конференция 1938 г. Советско-германские отношения. Пакт Риббентропа-Молотова. Присоединение к СССР Западной Украины и Западной Белоруссии, Бессарабии, балтийских республик. «Зимняя война». Феномен «блицкригов» на начальном этапе второй мировой войны. Битва за Британию. Перл-Харбор Зимняя война. Германский план «Барбаросса». Вероломное нападение фашистской Германии на СССР. Причины поражений СССР на начальном этапе войны. Предпосылки победы СССР в Великой отечественной войне. Основные этапы и сражения Великой отечественной войны. Битва за Москву. Сражения на советско-германском фронте с весны 1942 г. до весны 1943 г Сталинградская битва. Курская битва. Блокада Ленинграда. Операция «Багратион». Характер партизанского движения на оккупированных Германией территориях СССР. Формирование антигиглеровской коалиции. Конференции в Тегеране, Ялте и Потсдаме. Открытие Второго фронта. Освобождение европейских стран. Варшавское восстание. Берлинская операция. Разгром Квантунской армии и бомбардировка Хиросимы и Нагасаки. Завершение Второй мировой войны.

6.8 Великая Отечественная война: социальные и демографические изменения советского общества в военный

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

6.9 Поздний сталинизм и поствоенное восстановление в СССР

Поствоенное восстановление народного хозяйства. Колхозная конфискационная система, денежная реформа 1947 г. и государственные займы. Репарации. Голод 1946-49 и его предпосылки. «Холодная война» и ее влияние на социально-экономическое развитие страны. Необходимость нового технологического рывка в

свете военно-технического противостояния с Западом. «Атомный проект», переход к турбореактивному самолетостроению, развитие ракетостроения. Крупнейшие стройки десятилетия: Куйбышевская и Сталинградская ГЭС, Туркменский, Северо-Крымский и Волго-Донский каналы. «Сталинский план преобразования природы». Эволюция советской идеологии в 1940-е гг. Партийная номенклатура в условиях позднего сталинизма. Постановление оргбюро ЦК ВКП(б) «О журналах „Звезда“ и „Ленинград“». Ленинградское дело и дело Госплана. Дело врачей. Борьба с «космополитизмом». Надежды в обществе на либерализацию политического режима.

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

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

6.11 СССР и распад колониальной системы в период короткого XX века

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

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

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

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

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

6.14 Эволюция и особенности советской национальной политики

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

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

Официальное и неофициальное искусство в условиях постсталинского СССР. От «сталинского ампира» — к функциональной архитектуре. Новые тенденции в живописи, литературе, театре. Формирование в рамках социалистического реализма целой гаммы художественных стилей. «Лейтенантская проза». «Деревенская проза». «Бульдозерная выставка» и поэтапная легализация нонконформистского изобразительного искусства. Феномен «авторской песни». Самиздат и тамиздан в позднем СССР. Появление Диссидентско-

го движения. Поколение послевоенного «бэби бума» и рождение форм молодежных субкультур в Западной Европе и США. Особенности официального и неофициального молодежного движения в СССР.

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

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

Блок 7. Современная Российская Федерация (1991–2022)

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

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

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

Правительство Гайдара и радикальные экономические реформы, экономические реформы после Гайдара. Залоговые аукционы. Правительство Черномырдина. Дефолт 1998 г. Рыночные реформы в постсоциалистических странах в сравнительной перспективе. Рыночные реформы в Китае и СССР – различие в обществах и проблема «применимости» китайской модели реформ в современной историографии. Отношение власти и собственности как предпосылка складывания политической системы. Монополии и крупные предприятия, малый и средний бизнес как составные части развития современных рыночных обществ. Прямые и косвенные налоги в рыночных обществах. Соотношение расходов государства между разными секторами бюджета в современных обществах: общее и особенное.

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

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

7.4 Постсоветская Россия в системе международных отношений

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

Внешнеполитические события 2014–2022 гг. Вступление мира в период «политической турбулентности». Провозглашение руководством Грузии и Украины курса на вступление в НАТО. Государственный перево-

рот 2014 г. на Украине и его последствия. Воссоединение Крыма и Севастополя с Россией, создание ЛНР и ДНР. «Минские соглашения» и их судьба.
Помощь России законному правительству Сирии в борьбе с террористическими силами. Успешная деятельность российского воинского контингента в Сирии. Помощь зарубежным странам в борьбе с коронавирусной инфекцией. Официальное признание ЛНР и ДНР Россией. Начало специальной военной операции на Украине. Санкционное давление стран Запада на Россию, попытки ее изоляции от остального мира.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся 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.О.04.01 «История России» следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, доклад.
- при проверке самостоятельной работы студента: собеседование, индивидуальное задание в рамках темы (реферат, сообщение).

4.1.2. Зачет и зачет с оценкой проводятся с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.2. Формирование государственности Древней Руси

Вопросы к опросу на практическом занятии

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

Вопросы для устного опроса:

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

Примеры тестовых заданий

1. На исторические судьбы России наиболее заметное влияние оказало (оказали)
силы природы
политические лидеры
= огромное пространство, занятое страной, и многочисленный состав ее населения
все указанные обстоятельства в совокупности, их комплекс

2. К варяжскому конунгу Рюрику с просьбой возглавить объединение нескольких племен в 862 г., по свидетельству летописца, обратились
словене ильменские и кривичи
чудь и весь

поляне и древляне
= верно а) и б)

3. Славяне для зашиты от варягов построили на севере
ряд крепостей и острогов
Новый город
крепость Орешек
Иван-город
= Изборск и Псков

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

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

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

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

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

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

Типовые оценочные материалы по теме 1.4. Истоки и особенности «раздробленности» как периода древнерусской истории

Семинар*:* Причины политической раздробленности. Особенности раздробленности в Западной Европе и в Северо-Восточной Руси. Образование новых государственных центров: Владимиро-Суздальское, Галицко-Волынское и Киевское княжества; Новгородская боярская республика; Культура Руси до монгольского нашествия. Монголо-татарское нашествие, установление в Руси системы зависимости от Золотой Орды. Поход хана Мамая с целью окончательного порабощения Руси и разгром его армии на Куликовском поле в 1380 г. Значение Куликовской битвы для национального освобождения и консолидации Руси. Борьба Руси против агрессии шведских феодалов и крестоносцев. Невская битва июля 1240 г. и Ледовое побоище в апреле 1242 года (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем отличие политической раздробленности в Западной Европе и в Северо-Восточной Руси?
2. Почему Чингисхан был признан «человеком второго тысячелетия?
3. Какое влияние оказал монгольский натиск на судьбы Европы?

4. Что помогло русской цивилизации выжить в условиях монгольского ига?

5. Как вы понимаете слова А.И. Герцена «Москва спасла русские земли, задушив в них все живое»?

Примеры тестовых заданий

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

= 1327
1329
1328
1330

2. В эпоху раздробленности в Киеве фактическая власть была

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

3. Князь в Новгороде играл роль

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

4. Распад Руси принес ряд преимуществ мелким княжествам, ибо

ими легче управлять
в них проще навести порядок и легче его поддерживать
= их военную защиту удобнее осуществлять
верно все указанное
верно а) и б)

5. Во Владимиро-Суздальской земле возникли города, связанные с именами князей-строителей

= Ярославль
Владимир
Юрьев
Дмитров
все указанные

6. Первое летописное упоминание о Москве связано с именем князя

Ярослава Мудрого
Владимира Мономаха
Александра Невского
= Юрия Долгорукого

7. Русский феодализм отличался значительным своеобразием. Так на Руси не приобрела законченных форм система

вассальных отношений
получения феодальной ренты
= кабальных отношений
феодального землевладения

Типовые оценочные материалы по теме 2.2 Тенденции развития обществ в Европе XIV–XV вв. Особенности складывания Московского государства.

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

Вопросы для обсуждения:

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

Типовые оценочные материалы по теме 2.3 Иван III и развитие Московского государства в XV — начале XVI вв.

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

Вопросы для устного опроса:

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

Примеры тестовых заданий

1. Право перехода крестьян к другому землевладельцу в Юрьев день появилось
в XIV в.
начале XV в.
середине XV в.
= конце XV в.
лишь в начале XVI в.

2. В XIV в. тверской князь дважды получал ярлык на великое княжение в Орде. Конец этим притязаниям положил носивший общерусский характер и организованный Москвой поход против Твери в … году
1380
=1375
1380
1385

3. Кто из названных князей правил раньше всех других
Иван Калита
Дмитрий Донской
= Юрий Долгорукий
Василий III

4. Какое событие произошло раньше других
Куликовская битва
= взятие войском Батыя Рязани
«стояние» на Угре
сражение на р. Воже

5. В каком году был созван первый Земский собор
1382
= 1549
1497
1606

6. Кто из названных лиц были современниками
Ярослав Мудрый и Иван Калита
= Дмитрий Донской и Сергий Радонежский
Александр Невский и летописец Нестор
Иван Грозный и хан Батый

7. Военная операция, известная как «Ледовое побоище», связана с именем
Дмитрия Донского
Ивана Калиты
= Александра Невского
Ивана Грозного

Типовые оценочные материалы по теме3.2 Смутное время и воцарение Романовых
Семинар: Предпосылки гражданской войны в Московском государстве начала XVII века. Борьба русского народа против польской и шведской интервенции, и ее результаты. Борис Годунов: путь к престолу, суть, методы и результаты политики. Приход к власти В.И. Шуйского. Восстание И. Болотникова. Свержение В.И. Шуйского и политика Семибоярщины. Угроза потери национальной независимости и историческая роль К. Минина и Д.М. Пожарского Воцарение династии Романовых и завершение Смуты (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

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

Темы докладов/сообщений

1. Феномен самозванчества. Случайные люди на русском престоле. Смертельная угроза российской государственности

Примеры тестовых заданий

1. Местничество – это
право распоряжения землей, полученной по наследству
= система распределения государственных должностей с учетом происхождения
право на управление местностью

2. Восстание под руководством Хлопка произошло в … году
1600
= 1601
1602
1603
1604

3. Репутацию боярского царя на российском престоле заслужил
Федор Иванович
= Василий Шуйский
Лжедмитрий I
Федор Алексеевич

4. Какое из указанных событий произошло позже
воцарение Годунова
введение патриаршества в России
= восстание Хлопка
осада Пскова Стефаном Баторием

5. Земский собор избрал царем Б. Годунова в … году
1595
1596
1597
= 1598
1599

6. Тушинским вором в народе окрестили расположившегося со своими сторонниками под Москвой
Ивана Болотникова
свергнутого Василия Шуйского
венёвского дворянина Истому Пашкова
= Лжедмитрия II

7. Избранной радой в XVI в. называли
группу запорожских казаков, участников Переяславской рады
группу знатных бояр, избранных на первом Земском соборе для подготовки реформ

местные органы самоуправления, пришедшие на смену системе боярских кормлений
= круг близких помощников Ивана IV, разрабатывавших проект реформ

Типовые оценочные материалы по теме 3.5. Торговля в Московском государстве XVI–XVII вв..

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

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 3.6. Истоки и характер территориального расширения Московского государства в XVI-XVII вв.

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

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 4.1. Предпосылки и характер преобразований Петра I

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

Вопросы для устного опроса:

1. Определите общее и особенное в промышленном перевороте в Европе и в России?

2. Как произошел приход к власти Петра I в период регентства царевны Софьи?

3. Перечислите реформы Петра I по «европеизации» и «вестернизации» России?

4. Назовите достижения и неудачи во внешней политике Петра Великого?

5. Какое влияние на историческое развитие России оказала эпоха дворцовых переворотов

Темы докладов/презентаций

1. Новые тенденции и черты в развитии русской культуры.
2. Статус и технология культурных заимствований.

Примеры тестовых заданий

1. Что из названного относилось к итогам внешнеполитической деятельности Петра I

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

2. Что из названного было одной из причин Петровских преобразований

= необходимость преодоления Россией отставания от западных стран
стремление получить финансовую помощь от Англии и Голландии
необходимость отмены местничества и системы кормлений
стремление к объединению всех русских земель

3. Развитие мануфактур в XVIII в. потребовало большого числа наемных работников. Ими становились

посадские ремесленники
дети солдат и матросов
свободные крестьяне
крепостные крестьяне
= верно все указанное

4. В XVIII в. появился термин посессионные крестьяне. Так называли

крестьян, переведенных помещиками на денежный оброк
свободных крестьян, которые работали на мануфактурах и сохраняли свой надел земли
= крестьян, которые были направлены для работы на заводы без права иметь семью
черносошных крестьян, которые были приписаны к мануфактурам

5. При Петре I заметно оживилась внешняя торговля, в основу которой была положена политика меркантилизма. Суть этой политики заключалась в следующем

введение повышенных пошлин на импортные товары, которые конкурировали на внутреннем рынке с российскими
превышение экспорта над импортом
поддержка русской промышленности и ослабление ее зависимости от иностранных коммерсантов
верно лишь а) и б)
= верно все указанное

6. В 1700 г., когда умер патриарх Адриан, Петр I запретил выбирать нового. Патриаршество было заменено Духовной коллегией (Синодом) в … году

том же, 1700
= 1701
1711
1721
1724

7. Табель о рангах, определявшая систему чинов и порядок продвижения на государственной службе, была введена в действие в … году

= 1722
1721
1720
1719
1714

8. Высшим гражданским чином в Табели о рангах являлся

надворный советник
= канцлер
тайный советник

действительный тайный советник
статский советник

9. После смерти Петра I фактически правил Россией

князь А. Д. Меншиков
= Сенат
князья Долгоруковы
князья Голицыны
генерал-прокурор Сената П. И. Ягужинский

Типовые оценочные материалы по теме 4.3. Идеи просвещения и Российская империя. Екатерина II.

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

Вопросы для устного опроса:

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

Примеры тестовых заданий

1. Е. И. Пугачев, объявив себя за чудесно спасшегося императора Петра III, смог привлечь на свою сторону яицких казаков. Это произошло

июне 1773
июле 1773
августе 1773
= сентябре 1773
октябре 1773

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

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

3. Что из названного относится к политике Екатерины II

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

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

1767
= 1785
1775
1773
1776

5. Во внешней политике России второй половины XVIII в. решались задачи

выхода на берега Черного моря
продолжения линии на возвращение земель Древнерусского государства
борьбы с революционной Францией
верно все указанное

= верно б) и в)

Типовые оценочные материалы по теме 4.5 Социальная история Российской империи в XVIII – первой половине XIX века

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

Вопросы для устного опроса:

1. Расскажите об изменении положения крестьян в XVIII веке
2. В чем заключается концепция «Служилого государства»?
3. В чем заключались функции каждого из сословий в концепции «служилого государства»?
4. Как принятие манифеста о вольности дворянства изменило положение крестьян?

Типовые оценочные материалы по теме 5.1. Наполеоновские войны и складывание новой системы международных отношений в Европе

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

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 5.4. Россия в эпоху Великих реформ и Александр II

Семинар: Реформы 60–70-х годов XIX века в России: проекты крестьянской реформы. Манифест и Положения 19 февраля 1861 г.; земская, городская, судебная, военная реформы, и др. Развитие страны в пореформенный период: эволюция сельского хозяйства; развитие капитализма в промышленности; особенности политического развития. Основные направления и задачи внешней политики: политика на Дальнем Востоке; завоевание Средней Азии; формирование военно-политических блоков в Европе. Вступление на престол Николая II и начало его правления (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите реформы 1860 – 1870 гг. их значение для усиления экономической и военной мощи Российской империи при Александре II?
2. Почему политика контрреформ стала определяющей во внутренней политике Александра III?
3. Раскройте особенности внешней политики России в Европе, Средней Азии

и на Дальнем Востоке во второй половине XIX века?

Примеры тестовых заданий

1. Какой срок был установлен для внесения крестьянами выкупных платежей за землю

70 лет

10 лет

= 49 лет

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

для купцов

= для крестьян

для горожан, имевших имущественный ценз ниже 1 тыс. рублей

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

= С. Г. Нечаев

М. А. Бакунин

П. Л. Лавров

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

в связи с необходимостью укрепления границ России

в связи с необходимостью поднять народы Средней Азии на более высокий культурный уровень

= в связи с прекращением поставок хлопка из США

5.Почему Александра II называли царем-освободителем

потому что он освободил дворян от уплаты налогов

= потому что он освободил крестьян от крепостной зависимости

потому что он освободил от государственных повинностей горожан

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

= государство

земства

помещики

7.Какие органы местного самоуправления учреждались по реформе 1864 г.

советы сельских старост

земельные комитеты

= земские управы

8.На какой основе строился быт русских крестьян

= на основе «Домостроя»

на основе устных обычаев и традиций

на основе библейских заповедей Иисуса Христа и Моисея.

9.Что побудило царское правительство провести в 1861 г. крестьянскую реформу

= поражение в Крымской войне

требования дворянства освободить крестьян

борьба разночинной интеллигенции за освобождение крестьян

10.Что получили крестьяне в 1861 г.

свободу от царских повинностей

= личную свободу

право выхода из общины

все вышеперечисленное

11.По судебной реформе 1864 г.

= вводилось равенство всех социальных групп перед законом

сохранялся принцип сословного суда

создавался специальный суд для дворян

12. Кто был идеологом русского анархизма

П. Л. Лавров

П. Н. Ткачев

= М. А. Бакунин

13. Когда царь подписал Манифест об освобождении крестьян

22 апреля 1861 г.

= 19 февраля 1861 г.

1 июня 1861 г.

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

= иностранцы

купцы

учителя начальных школ
15. В 1866 г. студент Д. Каракозов совершил в Петербурге покушение на Александра II. К какой организации он принадлежал
к кружку Н. А. Ишутина
= к организации «Земля и воля»
к «Северному союзу русских рабочих»

Типовые оценочные материалы по теме 5.6. Характер развития революционного движение в Европе и Российской империи во второй половине XIX в.

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

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 6.2 Гражданская война ее влияние на постреволюционное общество

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

Вопросы для устного опроса:

1. Причины стремительной поляризации политических сил в России после большевистского вооруженного переворота 25 октября 1917 г. и разгона Учредительного собрания 5 января 1918 г.?
2. Назовите основные этапы Гражданской войны и социальный состав белого, красного и зеленого движений, их идеологию, программы и политическую практику?
3. Почему большевистское правительство развязало ожесточенную Гражданскую войну в деревне?
4. Почему бывшие союзники России в Первой мировой войне устанавливают дипломатическую и экономическую блокаду Советской России и усиливают интервенцию на ее территории?
5. Почему большевики смогли удержать власть в Гражданской войне?

Типовые оценочные материалы по теме 6.4 Построение «нового человека» и рождение советской культуры

Семинар: Общество в условиях «военного коммунизма». Культурная и церковная поли-

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

Вопросы для устного опроса:

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

Типовые оценочные материалы по теме 6.7. Великая отечественная война: Предпосылки и крупнейшие сражения в контексте истории Второй мировой войны

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

Вопросы для устного опроса:

1. Первая и Вторая мировые войны – историческая закономерность, стечение обстоятельств или следствие чрезмерной роли крупных личностей в истории?
2. Почему именно Мюнхенский сговор 29 сентября 1938 г. предопределил последующее развитие международных событий, приведших к развязыванию Второй мировой войны?
3. Почему оценка факта заключения Договора о ненападении между Германией и Советским Союзом (нем. Deutsch-sowjetischer Nichtangriffspakt) от 23 августа 1939 г. до сих пор остается неоднозначной?
4. В чем заключались мероприятия руководства СССР по организации сопротивления врагу и перестройки экономики страны на военный лад?
5. Дайте характеристику катастрофическому началу, организации сопротивления вторжению противника и итогам начального периода Великой Отечественной войны?
6. Назовите периоды 2194 дней Второй мировой войны и 1418 дней Великой отечественной войны 1941 – 1945 гг.?
7. Определите практическое значение главного политического лозунга партии – «Все для фронта, все для победы!»

8. Расскажите о народной борьбе с врагом на оккупированной территории?

9. Какие решения были приняты на Московской (29 сентября — 1 октября 1941 г.), Тегеранской (28 ноября — 1 декабря 1943 г.), Ялтинской ((4–11 февраля 1945 г.) и Потсдамской (17 июля по 2 августа 1945 г.) конференциях представителей государств антигитлеровской коалиции?

10. В чем заключался решающий вклад народов СССР в разгроме вооруженных сил нацистской Германии и ее союзников?

Типовые оценочные материалы по теме 6.9 Поздний сталинизм и поствоенное восстановление в СССР

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

Вопросы для устного опроса:

1. В чем заключались задачи по восстановлению страны и перестройке экономики и общественной жизни в 1945 – 1953 гг.?

2. В чем причины осложнения международной обстановки, распаде антигитлеровской коалиции и начале холодной войны?

3. Расскажите о первых попытках либерализации советской системы и начале десталинизации?

4. В чем заключались реформы Н.С. Хрущева по перестройке в промышленности и в сельском хозяйстве, в образовании и в новой социальной политике?

5. Как осуществлялись либерализация внешнеполитического курса СССР и новые подходы к решению международных проблем?

Типовые оценочные материалы по теме 6.12 Эволюция советского общества и государства: от «оттепели» к «перестройке»

Семинар*: СССР в годы «развитого социализма» в 1964-1985гг. и в период «перестройки» 1985-1991 гг.* От хрущевской «оттепели» к умеренно-консервативному курсу в политике и экономике: экономические реформы середины 1960-х гг.; новые тенденции в индустриальном и аграрном развитии страны. Новая Конституция СССР 1977 г. Концепция «развитого социализма». Выполнение планов социальных мероприятий в 1960-70-е годы. Политика «разрядки» и международный кризис конца 1970-х гг. Падение престижа СССР на международной арене. «Перестройка» экономики и общественно-политической сферы как курс партийно-государственного руководства на «обновление советского общества»: демократические преобразования в стране и создание политических партий и движений; экономическая реформа перехода страны к рыночной экономике и её результаты; новые принципы внешнеполитической деятельности советского руководства в решении международных проблем. Перемены в отношениях СССР со странами Восточной Европы. Распад социалистического содружества и СССР (2 часа).

Вопросы для устного опроса:

1. В чем причины появления негативных тенденций в индустриальном и аграрном развитии страны и в социальной сфере?

2. Какова связь появления концепции «развитого социализма» и перехода к «перестройке» и «гласности» в СССР?

3. Почему прогрессивные достижения внешнеполитической «доктрины Л.И. Бреж-

нева» сменились обострением напряженности в международных отношениях?

4. Почему политика «нового политического мышления» стала началом демонтажа тоталитарных структур?

5. Почему в послании Федеральному собранию В.В. Путин в 2005 г. охарактеризовал распад СССР как крупнейшую геополитическую катастрофу прошлого века?

Типовые оценочные материалы по теме 7.3 Экономическое и социально-политическое развитие страны в начале XXI в.

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

Вопросы для устного опроса:

1. Перечислите проекты новой Конституции Российской Федерации и их авторов?

2. Почему возникла необходимость заключение федеративных договоров между центром и субъектами Российской Федерации?

3. Назовите основные причины возрождения многопартийности и парламентаризма в России?

4. Какие основные реформы произошли в Российской Федерации по стабилизации общественных отношений?

5. Охарактеризуйте новые черты, задачи и цели внешней политики Российской Федерации?

Темы докладов/презентаций

1. Противоречия социально-экономического развития СССР в 70 – начале 80-х годов XX в.
2. Основные этапы перестройки, их содержание и последствия.
3. Продовольственная программа: задачи, методы реализации и результаты.
4. «Новое политическое мышление» и изменения в концепции советской внешней политики
5. Социально-экономическая политика в России в 1990-е гг.
6. Политическая эволюция России в 1990-е гг.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов/презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований**.**

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выпол-

ненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

- Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:
- об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО, Microsoft Teams или иной системой видеоконференцсвязи используемой в Академии);
- о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и микрофона);
- о дате и времени проведения аттестации;
- о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;
- об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);
- о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана.

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

Компонент компетенции	Ключевой индикатор оценивания	Критерии оценивания
УК ОС-1.1. Способность рассматривать общество как элемент системы более высокого уровня	Объективная и аргументированная оценка закономерностей исторического развития	Демонстрирует знания и понимание закономерностей исторического развития народов России и российской государственности, владение фактами, способность точно называть основные даты, имена исторических деятелей и события, выстраивание причинно-следственных связей
УК ОС-1.2. Способность объективно и аргументировано оценивать закономерности исторического развития.	Анализ явлений и процессов, происходящих в обществе с использованием системного подхода	Демонстрация уважительного отношения к историческому наследию и культурным традициям российского общества, обосновывая собственную гражданскую и мировоззренческую позиции.

5.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

1. «Сказание о призвании варягов»: проблемы политогенеза Руси.
2. История Руси при первых Рюриковичах.
3. Эпоха раздробленности на Руси: причины, особенности, итоги.
4. Монгольское нашествие. Формирование отношений с Золотой Ордой

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

50. Февральская революция: причины, ход, значение.

51. Октябрьская революция 1917 года: причины и обстоятельства возвышения советов и прихода большевиков к власти.

52. Создание советского государства: условия возникновения однопартийной системы и роль В.И. Ленина (политика и символика).

53. Гражданская война: политика и экономика советской власти и альтернативные политические проекты (эсеровские правительства, белые режимы, крестьянские повстанческие армии).

54. Советское государство в период НЭПа: экономика и политика.

55. Создание СССР и советская национальная политика в 1920 – 1930-е годы.

56. «Революция сверху» конца 1920 – начала 1930-х гг.: идеология, политика, экономика

57. ГУЛАГ в советской политике и экономике.

58. Великая отечественная война (период 1941-1942): главные события, персоналии, итоги

59. Великая отечественная война (период 1943-1945): главные события, персоналии, итоги

60. СССР во Второй мировой войне: экономика, политика, общественные настроения.

61. Внешняя политика СССР в годы Второй мировой войны: международные соглашения и изменение границ.

62. СССР в период позднего сталинизма (1945-1953 гг.)

63. СССР в годы “оттепели” (1953-1964 гг.) Н.С. Хрущев. XX съезд КПСС и начало десталинизации.

64. СССР в эпоху «застоя» 1970-середины 1980-х гг.

65. Перестройка в СССР (1985-1991 гг.): экономические и политические цели и последствия.

66. Распад СССР и конституция 1993 года: причины, обстоятельства, изменения в политической системе.

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

68. Современная Россия в системе международных отношений

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
Зачтено/ «отлично»	В процессе обучения и при промежуточной аттестации демонстрирует все те критерии, которые необходимы для оценки «хорошо», а также дополнительно показывает знания основных историографических дискуссий, источниковедческой базы и методологии различных исследований, способность критически отнестись к результатам исследований. Студент способен выстраивать последовательную и крепкую аргументацию своей позиции, приводить факту и доводы в ее защиту. Достигнут высокий уровень формирования компетенции.
Зачтено/«хорошо»	В процессе обучения и при промежуточной аттестации демонстрирует знания основных закономерностей исторического развития России, понимание исторического контекста развития российской государственности, показывает знания основных дат, событий и вовлеченных в исторический процесс деятелей. Понимает историческую динамику и движущие силы истории, выстраивает причинно-следственные связи. Аргументирует свою позицию. Вместе с

	тем может допускать некоторые незначительные ошибки в процессе аргументации. Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции
Зачтено/«удовлетворительно»	Оценка «удовлетворительно» выставляется в случае, если студент в целом смог продемонстрировать общие знания отечественной истории, некоторое умение работы с учебной литературой. При этом чувствуется неполнота знаний, при аргументации могут допускаться ошибочные причинные связи и голословные утверждения. Студент испытывает сложности с критическим восприятием информации. Несмотря на знание определенного набора дат, исторических событий и закономерностей отечественной истории студент допускает некритичные ошибки. Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.
Незачтено/«неудовлетворительно»	Оценка «неудовлетворительно» выставляется в случае демонстрации обрывочных знаний, которые не могут быть выстроены в последовательный нарратив, описывающий какое-либо событие или исторический процесс. Студент не понимает причинно-следственные связи, не знает важнейшие даты, события и исторических деятелей. Допускает грубые ошибки в описании исторического процесса. Отсутствуют навыки анализа и поиска информации, ее критического восприятия. Компетенция не сформирована.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

6.1.Текущая аттестация

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

Объектами оценивания выступают:

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

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

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Методические рекомендации для подготовки к зачету/зачету с оценкой:

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 15 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,2 академического часа (12 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет

выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Выполнение практического кейс–задания предполагает следующие этапа:

1 этап. Проанализировать представленную в кейсе ситуацию.

2 этап. Определить какие теоретические положения можно применить к анализу данной ситуации.

3 этап. Сформулировать конкретный ответ на каждый вопрос, представленный в кейсе.

Оценка за зачет проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к лекциям

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

Самостоятельная работа на лекции.

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

Подготовка к практическим занятиям.

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

собности студента свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия

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

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

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

Работа с литературными источниками

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

Методические указания по написанию и оформлению доклада

1. Тема доклада выбирается слушателем из списка, предлагаемого преподавателем курса, либо определяется самостоятельно и согласовывается с преподавателем.
2. Объем доклада
2.1. Объем доклада по курсу 3–4 тысячи слов на русском языке либо 2–2,5 тысячи слов на английском языке (без учета приложений).
2.2. Суммарный объем приложений не может превышать 30% текста доклада.
3. Структура письменной работы должна включать:

3.1. Оглавление или содержание.

3.2. Введение (подробное обоснование темы, ее практическая значимость),

3.3. Основную часть (изложение материала, подкрепленного ссылками на использованные источники, концептуальная часть, рабочие понятия, критическая аргументация, эмпирические данные, организация и результаты собственного исследования (если проводилось)). Основная часть работы должна быть разделена на главы, которые могут быть разбиты на параграфы, причем у каждого раздела и подраздела должно быть содержательное название.

3.4. Заключение.

3.5. Список использованной научной литературы (как правило, не менее 25% — на английском языке).

4. Оформление письменной работы

4.1. Письменная работа должна быть оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.

4.2. Все письменные работы, кроме экзаменационных, в качестве первой страницы должны иметь титульный лист (см. образец ниже). Текст печатается через 1,5 интервала шрифтом Times New Roman, кегль 12. Нумерация страниц сквозная, начиная с титульного листа, однако номер страницы на нем не ставится.

4.3 Введение, каждая глава, заключение, список использованной литературы и приложения начинаются с новой страницы. Таблицы и рисунки имеют отдельную сквозную нумерацию и название.

4.4. Ссылка на используемую литературу оформляется в виде сноски внизу страницы. Нумерация сносок сквозная для каждой страницы текста. При первом упоминании источника выходные сведения указываются в полном объеме.

Пример: Кутепов В. И., Виноградова А. Г. Искусство Средних веков. М.: Проспект, 2006. С. 144. Адорно Т. В. К логике социальных наук // Вопросы философии. 1992. № 10. С. 76.

или, если о данной статье говорится в тексте документа:

Вопросы философии. 1992. №10. С. 76.

4.5. Если текст цитируется не по первоисточнику, а по другому документу, то в начале ссылки приводят слова: «Цит. по:» (цитируется по) с указанием источника заимствования.

Пример: Цит. по: Флоренский П. А. У водоразделов мысли. М., 1990. Т. 2. С. 27.

4.6. Повторную ссылку на один и тот же документ (группу документов) или его часть приводят в сокращенной форме.

Пример: первичная ссылка: Андреева В. И. Делопроизводство. М.: КНОРУС, 2010. С.19. повторная ссылка: Андреева В. И. Делопроизводство. С. 23.

4.7. При последовательном расположении на одной странице первичной и повторной ссылок текст повторной ссылки заменяют словами «Там же» или «Ibid.» (ibidem) для документов на языках, применяющих латинскую графику. В повторной ссылке на другую страницу первоисточника к словам «Там же» добавляют номер страницы, в повторной ссылке на другой том (часть, выпуск и т.п.) документа к словам «Там же» добавляют номер тома.

Примеры: первичная ссылка: Бороздина Г. В. Психология делового общения: Учебник. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2004. С. 58. повторная ссылка: Там же. С. 81.

первичная ссылка: Patton M. Q. Developmental evaluation: applying complexity concepts to enhance innovation and use. New York: Guilford Press, 2010. Pp. 27. повторная ссылка: Ibid. Pp. 96.

4.8. В повторных ссылках, не следующих за первичной ссылкой и содержащих запись на один и тот же документ, приводят фамилию автора, а основное заглавие и следующие за ним повторяющиеся элементы заменяют словами «Указ. соч.» (указанное сочинение), «Цит. соч.» (цитируемое сочинение), «Op. cit.» (opus citato — цитированный труд) — для документов на языках, применяющих латинскую графику. В повторной ссылке на другую

страницу к словам «Указ. соч.» (и т.п.) добавляют номер страницы, в повторной ссылке на другой том (часть, выпуск и т.п.) документа к словам «Указ. соч.» добавляют номер тома.

Примеры: первичная ссылка: Козырев Г. И. Введение в конфликтологию. М.: Владос, 1999. С. 86. повторная ссылка: Козырев Г. И. Указ. соч. С. 140.

первичная ссылка: Putnam H. Mind, language and reality. Cambridge: Cambridge University Press, 1979. Pp. 12–13. повторная ссылка: Putnam H. Op. cit. P. 25.

4.9. Список литературы в конце работы имеет сквозную нумерацию источников. Сначала указываются нормативные акты, затем — монографии, научные статьи и другие источники.

Пример: Федеральный закон «О банках и банковской деятельности» от 3 февраля 1996 г. // Собрание Законодательства РФ. 1996. № 6. Ст. 492.

4.10. Принцип расположения остальных источников — алфавитный порядок фамилий авторов (отдельно на русском и английском языках). Сначала указывается фамилия автора, затем его инициалы. Если в список включаются несколько работ одного и того же автора, то в случае монографических публикаций работы располагаются по хронологическому принципу (опубликованные в одном и том же году снабжаются буквенными индексами, например, 2007а и 2007б), а затем идут работы в соавторстве. При описании источника указываются: фамилия и инициалы автора, название монографии или статьи; для монографий — место и год издания, количество страниц; для статей — название журнала или коллективной монографии, год издания, том, номер, страницы.

Пример описания монографий: Бахтин М. М. Формальный метод в литературоведении: критическое введение в социальную поэтику. М.: Лабиринт, 2003. 192 с. Гуманистический подход к охране здоровья / Отв. ред. Н. Берковитц. М.: Аспект Пресс, 1998. 213 с. Campbell P. H. The integrated programming team. London: Ashgate, 1987. 176 p. Helping people change: a textbook of methods / Eds. F. H. Kanfer, A. P. Goldstein. Boston: Allyn and Bacon, 1991. 285 p.

Пример описания статей: Владимирова И. М., Овчинников Б. В. Методика психологического консультирования в социальной работе // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1996. № 2. С. 14–30.

4.11. При оформлении электронных ссылок для обозначения электронного адреса используют аббревиатуру «URL» (Uniform Resource Locator — унифицированный указатель ресурса).

Пример: Жилищное право: актуальные вопросы законодательства: Электронный журнал. 2007. № 1. URL: http://www.gilpravo.ru (дата обращения: 20.08.2007).

или, если о данной публикации говорится в тексте документа:

URL: http://www. gilpravo.ru Более подробно о правилах оформления ссылок см. на сайте www.msses.ru

5. Доклад и все другие письменные работы, которые выполняются студентами Московской Школы по курсам учебной программы, рассматриваются как авторские работы, кроме тех случаев, когда эти работы подготовлены ими в порядке выполнения групповых заданий и об этом в их работе сделано соответствующее уведомление.

5.1. Плагиат — использование чужого текста целиком или в части материалов или иной авторской работы без надлежащего уведомления об этом — есть серьезный этический проступок и влечет применение академических и дисциплинарных мер в соответствии с процедурами РАНХиГС.

5.2. Использование чужих текстов и данных в письменных работах слушателей допускается при условии, что указаны все источники заимствований. Отсутствие ссылок на соответствующие источники или несоблюдение правил цитирования при использовании чужих материалов способно привести к заблуждению относительно авторства слушателя, выполнившего работу, которое в данном случае отсутствует.

5.3. В случае необходимости дословного цитирования чужой работы заимствованный текст должен быть взят в кавычки и снабжен ссылкой на источник, содержащий данный

текст, с указанием номера страницы. Допускается также выделение чужого текста в отдельном абзаце без кавычек, но с обязательной ссылкой на источник.

5.4. Парафраза — пересказ своими словами чужих мыслей, идей или текста. Парафраза состоит в замене слов, фразеологических оборотов или предложений при использовании чужого текста, взятого из любого опубликованного источника. Любая парафраза чужого текста должна сопровождаться ссылкой на источник. Не допускается также составлять свой текст из нескольких парафраз из одного или из большего числа источников, соединяя их отдельными своими словами или даже предложениями или заменяя отдельные слова в оригинале. Использование парафраз свидетельствует о чрезмерной зависимости от чужих материалов и рассматривается как плагиат.

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

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

7.1. Основная литература

1. *Зуев, М. Н.* История России : учебник и практикум для вузов / М. Н. Зуев, С. Я. Лавренов. — 5-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 706 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15320-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535414 (дата обращения: 11.09.2024).

2. История России до начала XXI века : учебник для вузов / Д. О. Чураков [и др.] ; под редакцией Д. О. Чуракова, С. А. Саркисяна. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 414 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19256-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/556202 (дата обращения: 11.09.2024).

3. *Кириллов, В. В.* История России до XX века : учебник для вузов / В. В. Кириллов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 410 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17346-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538375 (дата обращения: 11.09.2024).

4. *Кириллов, В. В.* История России. XX век — начало XXI века : учебник для вузов / В. В. Кириллов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 262 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17347-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538376 (дата обращения: 11.09.2024).

7.2. Дополнительная литература. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. *Касьянов, В. В.* История России : учебное пособие для вузов / В. В. Касьянов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 274 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18529-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535275 (дата обращения: 11.09.2024).

2. История России. Тесты : учебное пособие для вузов / С. В. Кущенко [и др.] ; ответственный редактор С. В. Кущенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07916-6. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492146 (дата обращения: 21.09.2022).

3. Прядеин, В. С. История России в схемах, таблицах, терминах и тестах : учебное пособие для вузов / В. С. Прядеин ; под научной редакцией В. М. Кириллова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 198 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05439-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493609 (дата обращения: 21.09.2022).

4. История России. Тесты : учебное пособие для вузов / С. В. Кущенко [и др.] ; ответственный редактор С. В. Кущенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 144 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07916-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492146 (дата обращения: 21.09.2022).

5. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.3. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

2. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция).

3. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 3 апреля 2020 г. № 547 «Об особенностях приема на обучение по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре на 2020/21 учебный год»

4. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 19.07.2022 № 662 "О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования"

5. Концепция преподавания учебного курса «История России» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы // Банк документов. Министерство просвещения Российской Федерации. Электронный ресурс. Режим доступа: https://docs.edu.gov.ru/document/b12aa655a39f6016af3974a98620bc34/ (дата обращения: 10.12.2022).

6. Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01- 2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy- ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com;
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - http://www.iprbookshop.ru;
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru
4. Российский государственный архив социально-политической истории России. Режим доступа: http://rgaspi.org/

5.Российский государственный военно-исторический архив. Режим доступа: http://ргвиа.рф/

6.Государственная публичная историческая библиотека. Режим доступа: https://www.shpl.ru/

7.5. Иные источники.

Быкова, А. Ф. Смутное время на Руси (1598 — 1613) / А. Ф. Быкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 105 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-15316-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520432 (дата обращения: 12.07.2023).

Гапон, Г. А. История моей жизни / Г. А. Гапон. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 154 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-10355-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517765 (дата обращения: 10.09.2023).

Готье, Ю. В. Смутное время / Ю. В. Готье. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 147 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-09940-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/515865 (дата обращения: 12.07.2023).

Дмитриев, А. В. История русской общественной мысли. Эпоха Николая I : учебное пособие для вузов / А. В. Дмитриев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 175 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10217-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494787 (дата обращения: 10.09.2023).

Забелин, И. Е. Домашний быт русских царей в XVI и XVII столетиях. Государев двор, или дворец / И. Е. Забелин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 306 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-10477-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517874 (дата обращения: 10.09.2023).

Любичанковский, С. В. Внешняя политика России в XVII — первой четверти XVIII века : учебное пособие для вузов / С. В. Любичанковский. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 150 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12082-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514989 (дата обращения: 10.09.2023).

Платонов, С. Ф. Иван Грозный. Борис Годунов. Смутное время / С. Ф. Платонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 312 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-06685-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516479 (дата обращения: 12.07.2023).

Победоносцев, К. П. Государство, церковь, общество. Избранные статьи / К. П. Победоносцев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 326 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-06686-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516483 (дата обращения: 10.09.2023).

Повседневная история России с древнейших времён до конца XX века. Задачник : практическое пособие для вузов / Е. В. Бурлуцкая [и др.] ; под редакцией Е. В. Бурлуцкой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 169 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14321-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520035 (дата обращения: 10.09.2023).

Пресняков, А. Е. Княжое право в Древней Руси. Очерки по истории X—XII столетий : учебное пособие / А. Е. Пресняков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 247 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08642-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514832 (дата обращения: 12.07.2023).

Пресняков, А. Е. Лекции по русской истории. Киевская Русь : учебное пособие / А. Е. Пресняков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-08956-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514833 (дата обращения: 10.09.2023).

Пресняков, А. Е. Образование великорусского государства / А. Е. Пресняков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 435 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-06633-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516293 (дата обращения: 12.07.2023).

Присёлков, М. Д. Очерки по церковно-политической истории Киевской Руси X—XII веков / М. Д. Присёлков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 287 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-11834-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516301 (дата обращения: 10.09.2023).

Столыпин, П. А. Полное собрание речей. 1906—1911 / П. А. Столыпин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. — (Антология мысли). — ISBN 978-5-534-06039-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516172 (дата обращения: 10.09.2023).

Устинова, И. А. Государство и церковь в России в X — начале XX веков : учебное пособие для вузов / И. А. Устинова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 193 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07309-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516228 (дата обращения: 10.09.2023).

Черная, Л. А. Культура России петровского времени : учебное пособие для вузов / Л. А. Черная. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 290 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09317-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519251 (дата обращения: 10.09.2023).

Шершнева-Цитульская, И. А. Государство и церковь в России в XVIII — начале XXI века : учебное пособие для вузов / И. А. Шершнева-Цитульская. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13608-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519305 (дата обращения: 12.07.2023).

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;

– Набор стандартных программ Windows;

– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);

– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.02 Философия
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

направление подготовки

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование подготовки (специальности)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора – 2025

Балаково, 2024

Автор(ы)-составитель(и):

Профессор кафедры ЮНЕСКО, доктор философских наук, профессор Делокаров К.Х.

доктор социологических наук,
профессор кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Тулузакова М.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин *Козлова Т.Д.*
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы……..……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….……..... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …….…… 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 19
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 22
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 23
   6.2. Дополнительная литература. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы ……...…...……...……...…..…… 23
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…... 23
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 23
   6.5. Иные источники…….……..…….....…….. 23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 23

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

1.1. Дисциплина «Философия» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

- очная форма обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.

- заочная форма обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними

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

Профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-1.2	на уровне знаний: основные философские понятия и категории, закономерности развития природы, общества, мышления.
		на уровне умений: применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы философии в профессиональной деятельности;
		на уровне навыков: владеть навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы развития общества; навыками применения философских положений в профессиональной деятельности.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.Б.2 «Философия» относится к базовой части ОП ВО, Блока 1 обязательные дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины:

З.е. –3, часов –108 академических, 81 астрономический.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано 22 академических часов, 16,5 астрономических часов; на самостоятельную работу – 86 академических часов, 64,5 астрономических часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний и приобретенных ранее умений и навыков в результате освоения школьной программы.

Дисциплина **Б1.Б.2 «Философия »** изучается 1 курсе (2 семестр) на заочной форме обучения.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Заочная форма обучения								
1	Философия и её роль в жизни человека и общества	8	2	-	-	1	5	ЛД,О, Д, ПЗ
2	Возникновение и развитие философии Древнего мира, Средневековья	7	-	-	-	1	6	О, Д, ПЗ
3	Западноевропейская философия XVII-XIX вв.	7	-	-	-	1	6	О, Д, ПЗ, К
4	Основные философские направления XX-XXI вв.	8	-	-	2	-	6	О, Д, ПЗ
5	Отечественная философия: особенности и этапы развития	7	-	-	-	1	6	О, Д, ПЗ
6	Бытие как философская проблема	7	2	-	-	-	5	ЛД, О, Д, ПЗ
7	Сознание, его природа и сущность	7	-	-	2	-	5	О, Д, ПЗ
8	Идея развития в философии	5	-	-	-	-	5	О, Д, ПЗ
9	Теория познания: основные концепции и проблемы	7	2	-	-	-	5	ЛД, О, Д, ПЗ
10	Многообразие форм познания и типы рациональности	7	-	-	2	-	5	О, Д, ПЗ
11	Общество: генезис, природа, сущность	5	-	-	-	-	5	О, Д, ПЗ
12	Философская идея истории	7	-	-	-	1	6	О, Д, ПЗ
13	Культура и цивилизация	5	-	-	-	-	5	О, Д

№ 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		
14	Духовная жизнь общества	5	-	-	-	-	5	О, Д
15	Человек как предмет философского анализа	7	-	-	-	1	6	О, Д, ПЗ, Э
16	Динамика современного исторического процесса	5	-	-	-	-	5	О, Д, ПЗ
Промежуточная аттестация		**4**				**4**		**Зачет**
Всего в академических часах		**108**	**6**		**6**	**10**	**86**	
Всего в астрономических часах		**81**	**4,5**		**4,5**	**7,5**	**64,5**	

Примечание:

- *формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД) опрос (О), практические задания (ПЗ), коллоквиум (К), доклад, сообщение, реферат (Д),*

Содержание дисциплины

Тема 1. Философия и ее роль в жизни человека и общества

Философия как способ познания и освоения мира, форма духовной культуры. Особенности и характеристики философского освоения действительности. Философские вопросы в жизни современного человека. Исторические типы мировоззрения. Функции философского знания. Философия как свободное мышление и квинтэссенция эпохи, обобщенный ответ на вызовы истории. Личностные измерения философии.

Специфика и структура философского знания. Предмет, основные проблемы и категории философии

Плюралистический характер философии. Предмет философии. Строение философского знания. Философия и мировоззрение. Главные вопросы философии. Философия как методология. Философия и наука.

Тема 2. Возникновение и развитие философии Древнего мира, Средневековья, эпохи Возрождения

Философия Древней Индии. Начала философского мышления. Ведические школы. Буддизм, джайнизм, чарваки.

Основные философские школы Древнего Китая. Конфуций и конфуцианство, Лао-Цзы и даосизм, буддизм.

Влияние философско-религиозных систем Древнего Востока на его культуру и мировоззрение.

Древнегреческая философия. Основные этапы, школы, направления ее развития. Сократ, Платон, Аристотель и их идеи. Значение античной философии для развития мировой философской мысли и культуры в целом.

Философия европейского Средневековья. Теоцентризм. Патристика. Философия Августина Блаженного. Схоластика. Реализм и номинализм. Философия Фомы Аквинского.

Основные идеи и имена философии Возрождения.

Тема 3. Западноевропейская философия XVII-XIX вв.

Основные направления, школы, концепции европейской философии XVII–XIX вв. Материализм, эмпиризм, рационализм, дуализм, антиклерикализм. Социально-философские и этические взгляды. Философия Просвещения.

Классическая немецкая философия: основные идеи и значение (Кант, Гегель, Фейербах).

Европейская философия середины XIX века. Категория отчуждения.

Позитивизм. Иррационалистическая философия. Неокантианство.

Тема 4. Основные философские направления XX-XXI вв.

Основные направления развития философии XX–XXI вв. – иррационализм, рационализм, антропологизм, натурализм, сциентизм, антисциентизм.

Философия позитивизма. Феноменология. Герменевтика. Экзистенциализм. Западная религиозная философия.

Философия модернизма и постмодернизма.

Тема 5. Отечественная философия: особенности и этапы развития

Зарождение и становление философии на Руси. Славянская мифология и болгарская книжность. Роль христианства и византийской культуры в становлении философской мысли в Киевской Руси.

Особенности средневековой русской философии.

Философия русского Просвещения.

Многообразие течений в русской философии XIX в. Философские идеи П.Я. Чаадаева. Славянофилы и западники. Философия революционно-демократического движения (А.И. Герцен, Н.А. Добролюбов, Н.П. Огарев, Д.И. Писарев, Н.Г. Чернышевский). Философские идеи народников (М.А. Бакунин, П.Л. Лавров, Н.К. Михайловский, П.Н. Ткачев). Философия почвенничества. Творчество Ф.М. Достоевского, Л.Н. Толстого. Философия русского либерализма. Философия русского космизма (Н.Ф. Федоров, К.Э. Циолковский, В.И. Вернадский, А.Л. Чижевский).

Русская религиозно-идеалистическая философия.

Марксистская философия в России. Философская мысль советского и постсоветского периодов.

Тема 6. Бытие как философская проблема

Бытие как проблема философии. Основа понимания мира как целого. Монистические и плюралистические концепции бытия.

Самоорганизация бытия. Идеальное и материальное бытие. Формы бытия. Структура и уровни организации материального мира. Понятие субстанции. Единство природных и социальных процессов и явлений.

Движение как способ существования материального мира. Формы движения. Пространственно-временные характеристики бытия.

Научная, философская, религиозная картина мира.

Специфика человеческого бытия. Проблема жизни, ее конечности и бесконечности, уникальности и множественности во Вселенной.

Тема 7. Сознание, его природа и сущность

Бытие и сознание. Проблема сознания в философии. Сущность сознания. Биологические предпосылки сознания. Роль отражения, системной организации, трудовой коллективной деятельности в процессе эволюции сознания. Социальная обусловленность сознания. Язык и его функции.

Структура и функции сознания. Сознание и бессознательное. Мышление, память, воля, эмоции, воображение как формы психической деятельности. Образный компонент

сознания и механизм его формирования. Знание, сознание и самосознание. Активность сознания.

Понятие идеального. Интеллект.

Тема 8. Идея развития в философии

Теория и метод. Концепция развития в философии. Метафизика. Детерминизм и индетерминизм.

Самоорганизация систем как основа их развития. Синергетика как метод познания. Эволюция систем в природе и обществе. Социальное развитие.

Тема 9. Теория познания: основные концепции и проблемы

Познание как предмет философского анализа. Знание как важнейший компонент человеческой деятельности. Научное и ненаучное знание. Познание и творчество. Вера и знание. Объект и субъект познания. Соотношение чувственного, рационального и иррационального в познании. Интуиция и ее эвристическая роль.

Проблема истины в философии и науке и ее критерии. Истина, оценка и ценность. Истина и правда. Агностицизм. Познание и практика.

Тема 10. Многообразие форм познания и типы рациональности

Множественность форм познания. Миф, логос, повседневный опыт, магия, искусство, религия, право, философия, мораль, идеология, наука. Многообразие и типы рациональности. Логико-математическое, естественнонаучное, инженерно-техническое, социально-гуманитарное знание.

Тема 11. Общество: генезис, природа, сущность

Происхождение общества. Естественные условия жизни общества. Природа как предпосылка возникновения и развития общества. Биосфера – среда жизнедеятельности людей. Географическая среда. Взаимосвязь природы и общества. Деятельность людей.

Общество как саморазвивающаяся система. Структура общества. Общественные отношения как формы взаимодействия людей. Материальные и духовные отношения. Основные сферы общественной жизни. Социальные институты. Власть и управление Социальная трансформация. Гражданское общество, нация и государство. Правовое государство. Брак и семья.

Тема 12. Философская идея истории

Исторический процесс как проявление законов исторического развития. Его источники и субъекты. Философская идея истории: основные подходы и концепции. Классические и неклассические ракурсы философии истории. Вариативность исторического развития.

Человек и исторический процесс; личность и массы, свобода и необходимость. Необходимость и случайность в развитии общества. Формационная и цивилизационная концепции общественного развития.

Субъекты исторического процесса – народы, нации, социальные группы, личности. Потребности, интересы, цели, общественные идеалы как побудительные силы деятельности людей. Объективное и субъективное в истории. Насилие и ненасилие.

Социальное развитие и его типы. Прогресс и регресс. Эволюция и революция. Динамика социального, научно-технического и духовного прогресса в современную эпоху.

Тема 13. Культура и цивилизация

Культура как социальный феномен. Основные модели культуры. Культура и деятельность. Типы культур. Социальные функции культуры. (тип социальной памяти, форма трансляции социального опыта, способ социализации человека и т. п.). Единство, много-

образие и взаимодействие культур. Национальное и общечеловеческое в культуре. Массовая и элитарная культура. Культура как мера развития человека. Культура, духовность, интеллигентность, образованность.

Современные представления о цивилизации. Типы цивилизаций. Постиндустриальное, информационное общество. Феномен глобализации.

Тема 14. Духовная жизнь общества

Сущность и содержание духовной жизни общества. Основные элементы духовной жизни общества. Духовные: потребности, деятельность и производство, ценности, потребление, отношения, проявления межличностного общения. Общественное сознание, его формы и уровни. Динамика духовной жизни современного общества.

Тема 15. Человек как предмет философского анализа

Человек и мир в философии. Человек и природа. Антропо- и социогенез, его комплексный характер. Родовая сущность человека и его цивилизационные типы.

Биологическое и социальное. Человек, индивид, индивидуальность, личность. Структура личности. Типология личности. Роль личности в истории. Человек в системе социальных связей. Социализация личности. Мера индивидуального и социального в человеке. Эгоизм и альтруизм. Свобода и ответственность личности. Волюнтаризм и фатализм.

Деятельность как способ бытия человека. Теоретическая и практическая деятельность. Структура деятельности (субъект, объект, цель, средство, способ, результат). Потребности, интересы, цели, мотивы деятельности. Соотношение средств и способов, целей и результатов деятельности. Труд, общение, игра как разновидности деятельности.

Ценности человеческого бытия. Ценность, оценка, оценочное отношение. Основные функции ценностей. Представление о совершенном человеке в различных культурах. Классификация ценностей. Нравственные, религиозные, правовые, эстетические ценности, их роль в человеческой жизни. Смысл жизни. Смерть и бессмертие.

Человек, свобода, творчество. Человек в системе коммуникаций: от классической этики к этике дискурса.

Тема 16. Динамика современного исторического процесса

Будущее человечества. Глобальные проблемы современности и пути их решения. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего.

Проблема модернизации незападных обществ. Цивилизационные вызовы XXI века. Устойчивое развитие. Поиск новых парадигм общественного прогресса. Биологическое и социальное. Человек, индивид, индивидуальность, личность. Структура личности. Типология личности. Роль личности в истории. Человек в системе социальных связей. Социализация личности. Мера индивидуального и социального в человеке. Эгоизм и альтруизм. Свобода и ответственность личности. Волюнтаризм и фатализм.

Деятельность как способ бытия человека. Теоретическая и практическая деятельность. Структура деятельности (субъект, объект, цель, средство, способ, результат). Потребности, интересы, цели, мотивы деятельности. Соотношение средств и способов, целей и результатов деятельности. Труд, общение, игра как разновидности деятельности.

Ценности человеческого бытия. Ценность, оценка, оценочное отношение. Основные функции ценностей. Представление о совершенном человеке в различных культурах. Классификация ценностей. Нравственные, религиозные, правовые, эстетические ценности, их роль в человеческой жизни. Смысл жизни. Смерть и бессмертие.

Человек, свобода, творчество. Человек в системе коммуникаций: от классической этики к этике дискурса.

Тема 16. Динамика современного исторического процесса

Будущее человечества. Глобальные проблемы современности и пути их решения. Взаимодействие цивилизаций и сценарии будущего.

Проблема модернизации незападных обществ. Цивилизационные вызовы XXI века. Устойчивое развитие. Поиск новых парадигм общественного прогресса.

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.Б.2 Философия используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении занятий практического типа: устный опрос, практические задания, доклады, сообщения.
- при контроле результатов самостоятельной работы студента: индивидуальное задание по самостоятельной работе по изучению отдельных тем дисциплины.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме в виде собеседования в рамках двух этапов, включающих выполнение заданий содержащихся в билете:

1 этап – выполнение первого задания, которое включает подготовку ответа на теоретический вопрос в билете;

2 этап - выполнение второго задания, которое включает решение практического кейс-задания в билете.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для лекции дискуссии

1.Обладает ли философия своим языком? В чем состоит его особенность?
2. Каковы отличительные признаки философского текста?
3. В чем состоят мировоззренческая и методологическая функции философии?
4. Является ли религия философией? Может ли философия быть религией?
5. Какие суждения о философии вам известны?
6.В чем выражается значение философии в жизни человека?

Вопросы для опроса /самопроверки

1. Определение понятия философского знания.
2. Предмет философии.
3. Понятие мировоззрения.
4. Структура мировоззрения.
5. . Каково соотношение философии и науки, философии и искусства, религии и мифологии?
6. Предназначение онтологии, гносеологии и аксиологии, их соотношение и место в философии

Темы докладов и сообщений

1.Место и роль философии в системе культуры.
2. Философия и искусство.
3. Проблема плюрализма в философии.
4. Философия, религия, атеизм.
5. Сциентизм и антисциентизм в философии.
6. Философские аспекты естествознания.

7. От мифа к логосу: рождение философии.
8. Философская и научная картина мира XX века.
9. Философия и политика.
10.Личность философа (философия как образ жизни)

Практические задания

Задание 1.

Ф. Энгельс так сформулировал основной вопрос философии: «Великий вопрос всей, и в особенности новейшей философии, есть вопрос об отношении мышления к бытию…» А. Камю писал: «Есть лишь поистине серьезный философский вопрос: вопрос о самоубийстве. Решить, стоит ли жизнь труда быть прожитой, или она того не стоит, — это значит ответить на основополагающий вопрос философии». М. Хайдеггер считал, во-первых, что «всякий философский вопрос должен охватывать всю философскую проблематику в целом; во-вторых, всякий философский вопрос должен быть задан так, чтобы спрашивающий тоже вовлекался в него».

Вопросы: а) Чем, по-вашему, можно объяснить, что именно философия пришла к необходимости постановки основного вопроса философии?

б) Что должно служить основанием для формулировки основного вопроса философии?

в) Как в самой постановке основного вопроса философии отражается мировоззренческая позиция философа?

г) Чем объяснить многообразие и разнообразие постановки этого вопроса?

Задание 2.

Согласны вы или нет с выводами русского философа XX в. Н.А. Бердяева о сущности и задачах философии, приведенных ниже? Обоснуйте свой ответ:

а) «Допустима философия науки, но не допустима научная философия. По своей сущности и по своей задаче философия никогда не была приспособлением к необходимости… Философы искали премудрой истины, превышающей данный мир. Заветной целью философии всегда было познание свободы, а не необходимости»;

б) «Философия есть принципиально иного качества реакция на мир, чем наука, она из другого рождается и к другому направляется»;

в) «Подчинение философии науке есть подчинение свободы необходимости»;

г) «Научная философия есть порабощенная философия, отдавшая свою первородную свободу во власть необходимости».

Задание 3.

Сравните нижеприведенные высказывания с мнением К. Ясперса: «Нет философии без политики и политических выводов». Кто прав, по вашему мнению?

а) Бельгийский философ Л. Флам утверждает: «Философия не должна служить никому: ни теологии, ни науке, ни социальному движению. Требовать от философа, чтобы он служил социальному движению, - это значит требовать, чтобы он перестал быть философом…».

б) «Философия не должна быть частью государственной идеологии, ибо идеология - средство достижения единомыслия, в том числе по мировоззренческим проблемам, а философия — это индивидуальная мыслительная деятельность» (М. Мамардашвилли).

Задание 4.

Какое место в системе знаний отводит Л. Витгенштейн (австрийский философ XX в.) философии, и как он определяет ее предназначение?

а) «Работа в философии — это в значительной мере работа над самим собой. Над собственной точкой зрения, над способом видения предметов (и над тем, что человеку от них требуется). Философ легко попадает в положение неумелого руководителя, который, вместо того, чтобы заниматься собственным делом и лишь присматривать за тем, пра-

вильно ли выполняют свое дело его подчиненные, отнимает у них работу. И потому каждый день он перегружен чужой работой, подчиненные же, взирая на это, подвергают его критике».

б) «Философия не является одной из наук (слово «философия» должно обозначать нечто стоящее под или над, но не рядом с науками). Цель философии — логическое пояснение мыслей».

в) «Философия не учение, а деятельность. Философская работа, по существу, состоит из разъяснений. Результат философии — не «философские предположения», а достигнутая ясность предположений. Мысли, обычно как бы туманные и расплывчатые, философия призвана делать ясными и отчетливыми».

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для опроса/самопроверки

1. Особенности и периодизация античной философии. Этапы развития античной философии. Каковы социально-исторические условия формирования философии в Древней Греции: мир и культура полиса. Охарактеризуйте религиозно-мифологическое мировоззрение в древнегреческом эпосе.

2. Досократовский период. Проблема первоначала и натурфилософские идеи. Охарактеризуйте натурфилософские учения милетской школы: Фалес, Анаксимандр, Анаксимен. Как в элейской школе было представлено учение о бытии. Диалектика Гераклита.

3. Демокрит и философия атомизма. Опишите механизм и атомизм: Эмпедокл, Анаксагор, Демокрит. Пифагорейская школа и учение о числах.

4. Софисты, их позитивная и негативная роль в развитии философского знания.

5. Этическое учение и философский метод Сократа. Проанализируйте творчество Сократа и его учение о знании.

6. Философская система идеализма Платона. Платон: учение об идеях. Раскройте смысл учения о государстве Платона. Объясните с позиций учения об идеях понятие «платоническая любовь».

7. Философская и научная картина мира Аристотеля. Понятие метафизики, по Аристотелю. Вклад Аристотеля в развитие формальной логики.

8. Философия эллинизма. Проблема поисков счастья: эпикуреизм, стоицизм, скептицизм, кинизм. Этика стоицизма и эпикурейства.

9. Характерные особенности культуры и философии средневековья.

10. Раннехристианская философия: Аврелий Августин и его учение о Боге и человеке, концепция «двух градов».

11. Аристотелизм Фомы Аквинского. Обоснование принципов христианской теологии.

12. Спор о природе общих понятий: реализм и номинализм. Пьер Абеляр.

13. Поздняя схоластика. Номинализм Дунса Скота и Уильяма Оккама.

14. Средневековая мистика. Майстер Экхарт.

15. Определите место философии Возрождения в историко-философском процессе.

16. Раскройте новое понимание природы в философии Возрождения.

17. Почему Данте называют предтечей ренессансного мышления? Приведите конкретные примеры из текстов.

18. Математические доказательства бесконечности бога и универсума в теории Николая Кузанского. Принцип «ученого незнания»

Темы докладов и сообщений

1. Формирование научных знаний в древнем Египте.
2. Мифология и космогония Древнего Египта. «Книга мертвых».
3. Философия Анаксагора.
4. Древняя стоя: поиски человеческого счастья.

5. Критика образа жизни и общественных устоев в кинизме.

6. Стихийная диалектика и учение о космосе Гераклита Эфесского.

7. Пифагорейский союз. Учение о числе и гармонии.

8. Философская школа элеатов. Проблема бытия. Апории Зенона.

9. Этика как учение о счастье в философии Эпикура. Его натурфилософские искания.

10. Философия стоицизма в Древнем Риме.

11. Философия неоплатонизма.

12. Становление христианской традиции. Античность и раннее христианство. Основная характеристика средневековой философии в сопоставлении с античной. Определение схоластики.

13. Божественное и человеческое в личности Христа. Учение о человеке в христианской философии.

14. Раннехристианская философия: Августин и его произведение "О граде Божьем". Учение о трансценденции

15. Неоплатонизм и аристотелизм в византийской философии. «Исповедь» Августина, ее философское содержание и значение. Вера, разум и воля

16. Неортодоксальное богословие Средних веков: Сигер Брабантский, Роджер Бекон.

17. Арабская средневековая философия.

18. Средневековая картина мира.

19. Историософия Иоахима Флорского.

20. Проблема веры и разума в средневековой философии.

21. Влияние неоплатонизма на формирование особенностей культуры Ренессанса.

22. Проблема индивидуальности, свободы и творчества в литературе Возрождения

23. Социальные утопии Т. Мюнцера, Т. Мора, Т. Кампанеллы.

24. Гуманизм Эразма Роттердамского.

25. Естественнонаучная и философская мысль Возрождения.

26. Воплощение философских идей в творчестве титанов эпохи Возрождения.

27. Философские идеи Г. Галилея.

28. Философские искания Б. Паскаля.

Практические задания

1. .«Все течет, и ничто не пребывает», «В одну и ту же реку нельзя войти дважды…». Кто автор этих суждений и в чем их философский смысл?

2. «Я знаю только то, что ничего не знаю». На какой философский метод опирается автор данного суждения?

3. «Человек есть мера всех вещей…» - какую философскую концепцию обозначает это высказывание? Кто её автор?

4. Исходя из диалектических идей Гераклита, объясните следующие его высказывания:

а) «Прекраснейшая из обезьян безобразна, если её сравнить с родом человеческим»

б) «Морская вода и чистейшая, и грязнейшая одновременно: рыбам она питьё и спасение, людям же — гибель и отрава».

3. Философ Антисфен, критикуя платоновскую теорию идей, как-то сказал ее создателю: «Я видел огромное количество лошадей, Платон, но я никогда не видел идею лошади, о которой ты так настойчиво говоришь». Платон ответил ему: «У тебя, Антисфен, есть глаза, чтобы увидеть каждую конкретную лошадь, но, видимо, у тебя нет разума, с помощью которого ты бы мог усмотреть идею лошади». Прокомментируйте эти платоновские слова. Каким образом в них выражена основная мысль его учения?

4. В одном из сочинений Эпикура есть такое рассуждение: «… когда мы говорим, что удовольствие — это конечная цель, то, что мы разумеем не удовольствия распутников

и не удовольствия, заключающиеся в чувственном наслаждении, как думают некоторые… но мы разумеем свободу от телесных страданий и от душевных тревог. Нет, не попойки и кутежи непрерывные, не наслаждения женщинами, не наслаждения всякими яствами, которые доставляет роскошный стол, рождают приятную жизнь, но трезвое рассуждение, исследующее причины всякого выбора и избегания и изгоняющее лживые мнения, которые производят в душе величайшее смятение». В чем заключается специфика эпикурейского учения об удовольствиях (необычность эпикурейского понимания удовольствий)?

5. Древнегреческому философу Эмпедоклу (ок. 490–430 гг. до н.э.) принадлежат слова о том, что мир попеременно возникает и уничтожается и, возникши, опять разрушается, что поочередно одерживает верх то Любовь, то Вражда, причем первая сводит все в единство, разрушает мир Вражды, Вражда же снова разделяет элементы. Зачатки каких диалектических идей можно обнаружить в этих словах?

6. Сравните идеи о наилучшем устройстве общества Платона и Аристотеля. Оцените их: - реальны они либо утопичны? - есть ли в них черты исторической ограниченности либо наоборот, предвещания будущего? - гуманны они либо антигуманны? - есть ли идеи, которые можно было бы учесть современным политикам?

7. Прочтите эти фрагменты из сочинения Аристотеля:

«Сократ не считал отделенными от вещей ни общее, ни понятия. Сторонники же идей отделили их и такого рода, сущее назвали идеями, так что, исходя почти из одного и того же довода, они пришли к другому выводу, что существует идея всего, что проявляется как общее… Платон, усвоив взгляды Сократа, доказывал, что такие определения относятся не к чувственно воспринимаемому, а к чему-то другому… И вот это другое из сущего он назвал идеями, а все чувственно воспринимаемое, - говорил он, - существует помимо них и именуется сообразно с ними, ибо через сопричастность эйдосам существует все множество одноименных с ними вещей».

«Лучше все-таки рассмотреть Благо как общее понятие и задаться вопросом, как оно появилось и в каком смысле о нем говорят…»

Ответьте на вопросы:

а) Чем отличается «общее» Платона от «общего» Сократа?

б) В чем смысл учения Платона об идеях (эйдосах)?

в) Если существует идея блага и справедливости как истинное бытие, то существует ли идея зла и несправедливости?

8. Какие черты: мудрость, силу, благость, личное совершенство — подчеркивает Августин Блаженный в Боге? Обоснуйте свой ответ, опираясь на его тексты.

9. Как вы понимаете высказывание Оригена о том, что зло (дьявол) — это небытие, прикидывающееся бытием? Как зло может стать порождением блага?

10. Что означает тезис «Философия — служанка богословия»?

11.Проанализируйте термин схоластика с точки зрения средневековой философии и с позиций современного знания.

12. Какие черты: мудрость, силу, благость, личное совершенство - подчеркивает Августин Блаженный в Боге? Обоснуйте свой ответ, опираясь на его тексты.

13. Прочтите фрагмент сочинения Августина: «…Бог превыше всего, и все должно покоряться ему… Я мысленно обратил свой взор и на другие предметы, которые ниже Тебя, и увидел, что о них нельзя сказать ни того, что они существуют, ни того, что они не существуют: существуют потому, что получили свое бытие от Тебя; не существуют потому, что они не то, что Ты. Ибо то только действительно существует, что пребывает неизменно… Если Бог отнимет от вещей свою производительную силу, то их так же не будет, как не было прежде, чем они были созданы…»

Ответьте на вопросы:

а) В чем особенность христианского понимания бытия?

б) Что значит: «эти предметы и существуют и не существуют»?

14. Августин Аврелий четко определил свое отношение к познанию: «Во всех прочих делах мы имеем дело лишь с вероятностью, но когда речь заходит о предметах веры, то отпадают всякие «может быть».

а) Разделяете ли Вы точку зрения Августина Аврелия?

б) Считает ли Августин возможным достижение достоверного знания о мире?

в) На каких основаниях, по мнению Августина, должно строиться познание?

15. «Если не уверуете, то не уразумеете… Познание, подстрекаемое верой, - наидостовернейшее», - утверждал Климент Александрийский. Всякий ищущий истину, по его мнению, должен исходить из каких-то первоначальных положений, определяющих пути развития его поиска, занимать определенную познавательно- мировоззренческую позицию, верить во что-то.

а) Согласны ли Вы с мнением философа?

б) С чем отождествляется вера христианскими философами? О какой вере идет речь?

в) Каким образом осуществляется познание с точки зрения христианской веры?

г) Какова роль человека в процессе познания с точки зрения христианского учения?

16. Прочтите высказывания философов:

«Верую потому, что это нелепо» (Тертуллиан).

«Разумей, чтобы верить, верь, чтобы разуметь» (Августин).

«Верую, а потому знаю» (Ансельм).

«Познавай то, во что веришь» (Абеляр).

«Хотя человек не обязан испытывать разумом то, что превышает возможности человеческого познания, однако же, то, что преподано Богом в откровении, следует принять на веру» (Аквинский).

«"Вера твоя спасла тебя», - говорит Бог. Почему спасла? Что это за чудо такое - вера?… Вера только потому спасает, что она живого человека соединяет с Богом живым и дает возможность Божьей благодати сделать нас чадами Христовыми» (Мень А.).

Ответьте на вопросы:

а) Какую функцию выполняет вера в религиозной гносеологии?

б) Свидетельствует ли исторический опыт, что вера и упование на божественное откровение позволяют лучше решать практические задачи и овладевать наукой и культурой, чем стремление к знанию, самопознанию и собственной активной деятельности?

в) Как вы оцените с позиций религиозной гносеологии социальную активность «верующих» и «неверующих»?

17. Про Августина говорят, что он «христианизировал» платонизм. Объясните данное положение.

18. Прочтите высказывание Фомы Аквинского и ответьте на вопросы:

«Мы полагаем Бога как первоначало не в материальном смысле, но в смысле производящей причины; и в таком качестве он должен обладать наивысшим совершенством… Действующему первоначалу приличествует быть в наивысшей степени актуальным и потому в наивысшей степени совершенным…»

«Есть нечто, в предельной степени обладающее и совершенством, и благородством, а, следовательно, бытием: ибо то, что в наибольшей степени истинно, в наибольшей степени есть»

а) Как изменяется понятие бытия от сведения бытия к Богу?

б) Какими наивысшими совершенствами обладает Бог как субстанциональная основа бытия?

19. Прочтите высказывание Фомы Аквинского и ответьте на вопросы:

«Для спасения человеческого было необходимо, чтобы сверх философских дисциплин, которые основываются на человеческом разуме, существовала некоторая наука, основанная на божественном откровении; это было необходимо прежде всего потому, что человек соотнесен с Богом как с некоторой целью своей… Цель эта не поддается пости-

жению разумом… Между тем должно, чтобы эта цель была заранее известна людям, дабы они соотносили с ней свои усилия и действия. Отсюда следует, что человеку необходимо для своего спасения знать нечто такое, что ускользает от его разума, через божественное откровение… Священное учение есть наука…»

а) Как называется наука о священном учении?

б) Почему цель соотнесения человека с Богом не поддается постижению разумом?

в) В чем особенность достижения истин, относящихся к Богу?

г) Допускает ли Аквинский возможность и необходимость человеческого познания наряду с божественным откровением?

20. Какая идея заключена в следующем рассуждении Дж. Бруно: «Поскольку Вселенная бесконечна и неподвижна, не нужно искать ее двигателя… Бесконечные миры, содержащиеся в ней, каковы земли, огни и другие виды тел, называемые звездами, все движутся вследствие внутреннего начала, которое есть их собственная душа… и вследствие этого напрасно разыскивать их внешний двигатель».

21. Прочтите высказывание: «Множественность бытия не может встречаться без числа. Отнимите число, и не будет порядка, пропорции, гармонии и даже самой множественности бытия … Единица есть начало всякого числа, так как она — минимум; она — конец всякого числа, так как она — максимум. Она, следовательно, абсолютное единство; ничто ей не противостоит; она есть абсолютная максимальность: всеблагой бог …»

а) Кто из философов эпохи Возрождения: Леонардо да Винчи, Помпонацци, Лоренцо Валла, Бруно, Николай Кузанский - автор высказывания?

б) Какой принцип изучения бытия заложен в данном высказывании?

в) Как понимается бытие в вышеприведенном отрывке?

22. Прочтите высказывание: «Когда я отрицаю существование чувственных вещей вне ума, я имею в виду не свой ум, в частности, а все умы. Ясно, что эти вещи имеют существование, внешнее по отношению к моей душе, раз я нахожу их в опыте независимыми от неё. Поэтому, есть какая-то другая душа, в которой они существуют в промежутках между моментами моего восприятия их».

Кому принадлежит данный отрывок? Объясните философскую позицию автора.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы к опросу

1. Общая характеристика социально-исторических и культурных условий формирования философии Нового Времени. В чем смысл и значение научной революций XVII века?

2. Основные направления в теории познания Нового Времени. Эмпиризм Ф. Бэкона. Разработка индуктивного метода познания.

3. Проблема метода в философии Нового Времени. Дуализм Декарта и идея научного метода. Роль «картезианского сомнения» в познании.

6. Метафизика Спинозы и Лейбница.

7. Механицизм в философской и научной картине Нового Времени.

8. Французский материализм XVIII века. Принципы гипотетико-дедуктивной методологии познания

9. Немецкая классическая философия как единый культурный феномен. Общие черты, специфика и основные представители.

10. Философия И. Канта: революция в гносеологии, антиномии как форма диалектики, понятие категорического императива.

11. Философская система и диалектический метод Г.В.Ф. Гегеля. «Феноменология духа» Гегеля: история индивидуального развития и духовная история мировой культуры. Философия истории Гегеля, ее влияние на развитие европейской социально- исторической мысли.

12. Антропологический материализм Л. Фейербаха. Опишите основные направления критики Фейербахом идеалистической философии и религии

13. Историческая философия К. Маркса. Проблема отчуждения. Раскройте проблему отчуждения и идеалы коммунизма в марксистской философии.

Темы докладов и сообщений

1. «Теория идолов» Ф. Бэкона.
2. «Монадология» Г. Лейбница.
3. Социальная философия Ж.-Ж. Руссо.
4. Философский пантеизм Б. Снинозы. «Этика».
5. Субъективный идеализм Дж. Беркли и агностицизм Д. Юма.
6. Вольтер в истории французской и мировой культуры.
7. Э.Б. Кондильяк, П.А. Гольбах и другие просветители.
8. Механика и натурфилософия И. Ньютона.
9.

Практические задания

1. Прочитайте отрывок и ответьте на вопросы: «Для наук же следует ожидать добра только тогда, когда мы будем восходить по истинной лестнице, по непрерывным, а не прерывающимся ступеням - от частностей к меньшим аксиомам и затем к средним, одна выше другой, и, наконец, к самым общим. Ибо самые низшие аксиомы немногим отличаются от голого опыта. Высшие же и самые общие (какие у нас имеются) умозрительны и абстрактны, и в них нет ничего твердого. Средние же аксиомы истинны, тверды и жизненны, от них зависят человеческие дела и судьбы. А над ними, наконец, расположены наиболее общие аксиомы - не абстрактные, но правильно ограниченные этими средними аксиомами. Поэтому человеческому разуму надо придать не крылья, а, скорее, свинец и тяжести, чтобы они сдерживали всякий его прыжок и полет…»

а) О каком методе познания идет речь?

б) Какие ступени должен пройти человек в процессе познания?

2. Французский философ XVII в. К. Гельвеций сравнивал процесс познания с судебным процессом: пять органов чувств - это пять свидетелей, только они могут дать истину. Его оппоненты, однако, возражали ему, заявляя, что он забыл судью.

а) Что имели в виду оппоненты под судьей?

б) На какой гносеологической позиции стоит Гельвеций?

в) В чем достоинство такой позиции? В чем ее односторонность?

3. «Обратив, таким образом, все то, в чем, так или иначе, мы можем сомневаться, и даже предполагая все это ложным, мы легко допустим, что нет ни Бога, ни Неба, ни Земли и что даже у нас самих нет тела, - но мы все-таки не можем предположить, что мы не существуем, в то время как сомневаемся в исключительности всех этих вещей. Столь нелепо полагать несуществующим то, что мыслит, в то время, пока оно мыслит, что, невзирая на самые крайние предположения, мы не можем не верить, что заключение, «я мыслю, следовательно, я существую», истинно».

а) Кому из философов Нового времени принадлежит высказанная идея?

б) Какой исходный основной принцип познания заложен в ней?

в) Каков, соответственно этому принципу, путь познания?

г) Какой метод (сформулируйте его) обеспечит возможность пройти этот путь познания, постичь истину? В каких формах будет закреплено это знание?

4. «Никоим образом не может случиться, что общие утверждения, выводимые аргументацией, помогали открытию новых знаний, ибо тонкость природы во многом превосходит тонкость аргументации. Однако общие убеждения, выведенные с помощью абстракции внимательно и правильно из единичных фактов, во многом указывают и опреде-

ляют путь ко многим единичным явлениям и ведут, таким образом, к действительной науке, следовательно, к истине».

а) Кому из философов Нового времени принадлежит высказанная идея?

б) Каков основной принцип такой философской ориентации?

в) Каков, соответственно этому принципу, путь познания?

г) Таким образом, какой метод (сформулируйте его) обеспечит возможность пройти этот путь познания, постичь истину, и в каких формах знания будет отражена истина?

5. Кому принадлежит известное изречение «Знание — сила»? Как вы понимаете это высказывание?

6. Объясните принцип картезианского сомнения: «Я мыслю, следовательно, существую», - раскройте философскую позицию автора данного суждения.

7. Кому принадлежит тезис: «Свобода есть осознанная необходимость»? К какому направлению относятся философские взгляды автора?

8. В чем сущность монадологии Лейбница? Понятие предустановленной гармонии.

9. .Раскройте смысл гносеологического спора между эмпириками и рационалистами.

10.«Без глаза не было бы цветов, без уха не было бы звуков». Как называется эта философская позиция. Назовите ее основных представителей.

Вопросы к коллоквиуму по немецкой классической философии

1. Что такое «чистое познание» по Канту? Назовите его компоненты. Как их следовало различать по Канту? Для чего нужно такое различие? Приведите примеры того и другого знания.

2. Чем для Канта была критика чистого опыта? Объясните все выражение, а также смысл подчеркнутых слов. Можно ли назвать учение Канта «трансцендентальной философией»? Объясните это словосочетание. О чем эта философия?

3. Что такое антиномии Канта? Каков их смысл? Приведите примеры подобных антиномий.

4. Что такое кантовский категорический императив? Как соотносятся императив и требование долга. Предложите свой императив в духе Канта. Будет ли нравственным торговец, честность которого обусловлена его интересом — с точки зрения Канта? Каким законом должен руководствоваться человек?

5. Может ли, по Канту, нравственное требование быть априорным? Приведите несколько суждений на этот счет.

6. Приведите формулу категорического императива и докажите его истинность. Какой метод исследования Вы использовали?

7. Проанализируйте категории кантовского эвдемонизма: долг, достоинство, удовольствие. Что такое эвдемонизм? Приведите иллюстрации, показывающие правоту суждения Канта.

8. Что такое практический императив Канта? Приведите его формулу и докажите его истинность. Каким методом исследования Вы пользовались?

9. Что такое диалектический метод с точки зрения Гегеля?

10. Как Гегель оценивал диалектическую мысль в истории философии и почему? Согласны ли Вы с ним?

11. Объясните последнюю фразу: «Понятие, рассматривающее их (вещи) самих, движет им и, как их душа, и выявляет их диалектику».

12. В какой формуле Вы выразите диалектику Гегеля? А диалектику Сократа? Платона? Канта?

13. Объясните логику Гегеля на примере саморазвития абсолютной идеи. Что такое абсолютная идея, почему она так называется? Какие синонимы этого понятия можно употребить? Является ли эта логика Гегеля формой выражения пантеизма? Почему?

14.«Абсолютную идею можно сравнивать… со стариком, высказывающим то же самое религиозное содержание, что и ребенок, но для первого оно является смыслом жизни». (Гегель). Объясните этот гегелевский образ. Чем была абсолютная идея для гегелевской философии?

15. Какое место в гегелевской метафизике занимают государство, нация и почему? Каково отношение Гегеля к войне и миру? Существовали ли для него идеальные государства, идеальная нация и тип человека? Как это согласуется с его диалектикой?

16.Что такое диалектический метод, по Гегелю? Какие еще методы познания Вы знаете? Приведите примеры диалектического цикла. Как соотносятся диалектика и метафизика Гегеля?

17.Сопоставьте философию Гегеля и Канта. Что общего и что отличного в их учениях?

18.Сопоставьте философию Гегеля и Фейербаха. Как можно назвать их учения? Сопоставьте их онтологию, гносеологию, методы познания.

19. Каков предмет трансцендентальной философии?

20. В каком смысле трансцендентальная философия является пропедевтикой чистого разума?

21. Что означает «критика» чистого разума?

22. Какой разум Кант называет «чистым»?

23. Какую способность духа Кант ставит в центр своих философских исследований?

24. Что такое практический разум и чем он отличается от «чистого» (спекулятивного) разума?

25. В каком смысле практический разум выше спекулятивного?

26. Откуда берет практический разум свои априорные принципы?

27. Почему, по мнению Канта, основные постулаты практического разума - свобода, бессмертие, бытие Бога - невыводимы из разума? Есть ли в этом утверждении свое рациональное зерно?

28. Обогащают ли содержательно знание постулаты практического разума? Как соотносятся понятие «знание» и «норма»?

29. В чем суть системы панлогизма Гегеля? Как соотносятся у него понятия: разум, Бог, чистая мысль, логика?

30. В чем рациональный смысл понимания духа как «чистой деятельности»?

31. Что означает «возвышение» духа до своей собственной истинности?

32. Как связана с идеей саморазвития духа гегелевская диалектика?

33. Какое дальнейшее развитие бытия Гегель связывает с инобытием идеи, с ее отчуждением от духа?

34. Как Гегель оценивает бытие в качестве природы? Что теряет и что приобретает при этом идея?

35. Какое значение имеет перенесение бытия на природу?

36. В чем смысл неистинности бытия по Гегелю?

37. Какая связь существует между неистинным и злом? Является ли зло случайным или субъективным отклонением от истины?

38. Как связаны зло и свобода? Какова роль зла в бытии идеи?

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы к опросу

1. Характерные особенности современной западной философии. Критика классической философии.

2. «Философия жизни» в XIX — XX веках

3. Исторические формы позитивизма. Спор вокруг метафизики.

4. Иррационализм. Бессознательное и психоанализ.

6. Человек в мире и мир человека: экзистенциализм.

Темы докладов и сообщений

1. Эволюция религиозной философии. Основные направления развития в XX веке.

2. Анализ языка и значения: аналитическая философия, структурализм, герменевтика.

3. Технократизм и его критика. Антитехнократические утопии.

4. Основные направления развития зарубежной марксистской философии в XX веке.

5. Феноменология Э. Гуссерля и становление современной философии.

6. Идея сверхчеловека в философии Ф. Ницше.

7. Свобода и трагедия в философии Ж.-П. Сартра.

8. Основания метафизики, язык и бытие в философии М. Хайдеггера.

Практические задания

1. К какого рода аргументации прибегает А. Шопенгауэр для объяснения материи и ее атрибутов: «Но время и пространство, каждое само по себе, могут быть созерцательно представляемы и без материи, материя же без них не представляема».

2. Прокомментируйте данное определение истины.

«То, что мы называем миром или реальностью, подразумевая под этим нечто внешнее, объективное, существующее независимо от нашего опыта или знания, на самом деле есть картина мира, или в терминах феноменализма, конструкция из данных опыта».

Схему «мир - опыт - картина мира» следует заменить схемой «опыт - картина мира – мир» (Э. Гуссерль).

а) Как называется такая точка зрения?

б) Каковы корни этого взгляда?

3. Прочтите фрагмент и ответьте на вопросы. «Сознание человека имеет, по преимуществу, интеллектуальный характер, но оно также могло и должно было, по-видимому, быть интуитивным. Интуиция и интеллект представляют два противоположных направления работы сознания. Интуиция идет в направлении самой жизни, интеллект… - подчинен движению материи. Для совершенства человечества было бы необходимо, чтобы обе эти формы познавательной активности были едины…В действительности, … интуиция целиком пожертвована в пользу интеллекта… Сохранилась, правда, и интуиция, но смутная, мимолетная. Но философия должна овладеть этими мимолетными интуициями, поддержать их, потом расширить и согласовать их между собой,… ибо интуиция представляет самую сущность нашего духа, единство нашей духовной жизни».

а) В чем, по Бергсону, преимущество интуиции перед интеллектом?

б) Имеет ли место в реальном процессе познания противопоставление интуиции и интеллекта?

в) Как реально соотносятся в познании интуиция и интеллект? Сравните точку зрения Бергсона и диалектического материализма.

4. М. Хайдеггер, полемизируя с Марксом по вопросу сущности человека, пишет: «Маркс требует «познать и признать человечного человека». Он обнаруживает его в «обществе». Общественный человек есть для него естественный человек. Христианин усматривает человечность человека в свете его отношения к божеству. В плане истории спасения он - человек как дитя Божие, слышащее и воспринимающее зов Божий во Христе. Человек не от мира сего, поскольку мир, в теоретически-платоническом смысле, остается лишь эпизодическим преддверием к потустороннему».

а) За что экзистенциалист М. Хайдеггер критикует марксизм и христианство по вопросу сущности человека?

б) Каковой видит сущность человека сам Хайдеггер? Что больше всего привлекает его в человеке?

5. Новалис говорит в одном фрагменте: «Философия есть, собственно, ностальгия, тяга повсюду быть дома…" Что это значит? Не только здесь и там, и не просто на каждом месте, на всех подряд, но быть дома повсюду значит: всегда и, главное, в целом. Это «в целом» и это целое мы называем миром. Мы существуем, и пока мы существуем, мы всегда ожидаем чего-то. Нас всегда зовет нечто, как целое. Это целое и есть мир…» (Хайдеггер М.).

а) Что есть, по Хайдеггеру, бытие?

б) Что является предметом философии: бытие само по себе как целостный мир или существование человека в мире?

в) Что означает для человека «быть повсюду дома»?

6. «В XVIII веке атеизм философов ликвидировал понятие Бога, но не идею о том, что сущность предшествовала существованию… Если даже Бога нет, то есть, по крайней мере, одно бытие, у которого существование предшествует сущности, бытие, которое существует прежде, чем его можно определить каким-нибудь понятием, и этим бытием является человек. Что это означает, «существование предшествует сущности?» Это означает, что человек сначала существует, появляется в мире и только потом он определяется. Для экзистенциалиста человек потому не поддается определению, что первоначально ничего собой не представляет. Человеком он становится лишь впоследствии, причем таким человеком, каким он сделает себя сам»

а) Каков смысл экзистенциального принципа: существование человека предшествует его сущности?

б) В чем прав и в чем ошибается Сартр? Каково ваше мнение о выводе Сартра: человек делает себя сам?

7. «Человек - единственное существо, которое отказывается быть тем, что оно есть. Проблема в том, чтобы знать, не может ли такой отказ привести лишь к уничтожению других и самого себя, должен ли всякий бунт завершиться оправданием всеобщего убийства или, напротив, не претендуя на невозможную безвинность, он поможет выявить суть рассудочной невинности…»

а) В какой мере в бунте отражается природа человеческого бытия?

б) В какой мере существование человека определяется его бунтом?

8. «Свобода, «это страшное слово, начертанное на колеснице бурь, — вот принцип всех революций. Без нее справедливость представлялась бунтарям немыслимой. Однако приходит время, когда справедливость требует временного отказа от свободы. И тогда революция завершается большим или малым террором. Всякий бунт - это ностальгия по невинности и призыв к бытию. Но в один прекрасный день ностальгия вооружается и принимает на себя тотальную вину, то есть убийство и насилие».

Если считать, что бытие есть то, что было, есть и будет, то применимо ли к нему революционное насилие?

9. Как Вы оцениваете дилемму Ницше: «Мир обманчив сам по себе и наше мышление дает нам обманчивую картину мира»? Составляет ли «принцип обмана» основу нашего бытия? Может ли человек жить, руководствуясь фальшивыми представлениями о действительности?

10. В чем ценность, по Ницше, человеческих иллюзий? Есть ли рациональный смысл в его утверждениях? Сопоставьте со словами Ницше известную сентенцию: «Тьме вечных истин нам дороже нас возвышающий обман». Разделяете или нет Вы такую позицию?

11. Как соотносятся, по Ницше, «вера» и «знание», «разум» и «инстинкты»? Отрицает ли он полностью роль разума? Какова роль инстинктов в жизни животных и человека? Как соотносятся по Ницше, разумное и иррациональное?

12. Что означает для Хайдеггера бытие? Случайно ли присутствие человека в мире?

13. Что является предметом философии: бытие само по себе как мир, целое или существование человека в мире?

14. Что означает для человека быть повсюду дома? Как из такой трактовки бытия вытекает понимание Хайдеггером философии?

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы к опросу

1. Становление русской философии в XI–XVIII вв. Г.С. Сковорода.

2. Раннее Просвещение. Материализм М.В. Ломоносова и антропология А.Н. Радищева.

3. Русская философия XIX века. Философские идеи П.Я. Чаадаева. Славянофильство и западничество.

4. Философия всеединства В.С. Соловьева.

5. Русский космизм.

6. Развитие русской философии в XX веке. Религиозные искания. Позитивизм.

Темы докладов и сообщений

1. Социальная философия П.Я. Чаадаева.
2. Философские воззрения революционных демократов.
3. Религиозно-философские взгляды Ф.М. Достоевского и Л.Н. Толстого.
4. Консервативно-религиозная концепция К.Н. Леонтьева.
5. Философско-социологические теории народников.
6. «Общее дело» Н.Ф. Федорова.
7. Русский экзистенциализм. Н.А. Бердяев: судьба человека и смысл истории.
8. Философские концепции русского космизма

Практические задания

1. Кому принадлежат следующие пессимистические строки: «Одинокие в мире, мы миру ничего не дали, ничего у мира не взяли, мы ни в чём не содействовали движению вперёд человеческого разума, а всё, что досталось нам от этого движения, мы исказили. Начиная с самых первых мгновений нашего социального существования, от нас не вышло ничего пригодного для общего блага людей, ни одна полезная мысль не дала ростка на бесплодной почве нашей родины, ни одна великая истина не была выдвинута из нашей среды»? Свой ответ обоснуйте.

2. Сравните следующие два высказывания русского философа Н.А. Бердяева:

«Техника есть обнаружение силы человека, его царственного положения в мире. Она свидетельствует о человеческом творчестве и изобретательности и должна быть призвана ценностью и благом».

«В мире техники человек перестает жить прислоненным к земле, окруженным растениями и животными. Он живет в новой металлической действительности, дышит иным, отравленным воздухом. Машина убийственно действует на душу … Современные коллективы — не органические, а механические … Техника рационализирует человеческую жизнь, но рационализация эта имеет иррациональные последствия».

а) Что тревожит мыслителя, воспевшего человеческую свободу, позволившую создать мир машин?

б) Что значит «иррациональные последствия» рациональной деятельности человека? В чем их опасность?

в) Что делать человеку дальше? Как жить ему в созданном механическом мире, который существует по своим законам и несет человеку несвободу? Как остаться человеком?

3. Согласны ли Вы с позицией С.Л. Франка о различии между верой и неверием? «Различие между верой и неверием не есть различие между двумя противоположными по своему содержанию суждениями: оно лишь различие между более широким и более узким горизонтом. Верующий отличается от неверующего не так, как человек, который видит белое, отличается от человека, который на том же месте видит чёрное; он отличается так, как человек с острым зрением — от близорукого или музыкальный человек от немузыкального».

4. Почему, с точки зрения Н.А. Бердяева, свобода совести и коммунизм несовместимы: «Свобода совести - и прежде всего религиозной совести - предполагает, что в личности есть духовное начало, не зависящее от общества. Этого коммунизм, конечно, не признает… В коммунизме на материалистической основе неизбежно подавление личности. Индивидуальный человек рассматривается, как кирпич нужный для строительства коммунистического общества, он есть лишь средство…»

5. В работе «Кризис западной философии» Вл. Соловьев писал: «Этот школьный характер остался и за новой философией, для которой невозможность иметь практическое значение вытекала прямо из ее задачи: определение общих основных начал сущего, вечной природы вещей и отношение ее к субъекту как познающему… Очевидно, что и задача эта, и результат ее разрешения имеют исключительно теоретический характер, заключая в себе те вопросы, которые ставятся субъектом, как только познающим. Но рядом с миром вечных и неизменных образов предметного бытия и познания существует другая, изменчивая действительность - субъективный мир хотения, деятельности и жизни человеческой. Рядом с теоретическим вопросом: что есть? Существует вопрос практический: что должно быть? То есть, чего мне хотелось, что делать, из-за чего жить?»

а) В чем, по мнению Вл. Соловьева, состоит заблуждение западной философии?

б) Чем, по его мнению, должна заниматься философия?

в) В чем отличие русской философии от западной, помимо указанного автором текста?

6. В.И. Вернадский верил в то, что природа, дойдя в человеке до разумной стадии, не может пойти вспять, а значит, наука и разум помогут человечеству рано или поздно решить все стоящие перед ним проблемы. Поэтому он уверенно заявлял: «Цивилизация «культурного человечества»… не может прерваться и уничтожиться». Однако нарастающая глобальная экологическая катастрофа, широкое использование науки для порабощения и уничтожения людей и природы говорят об обратном. Согласны ли вы с мнением В.И. Вернадского? Обоснуйте свой ответ.

7. «Неравенство есть основа всякого космического строя и лада, есть оправдание самого существования человеческой личности и источник всякого творческого движения в мире. Всякое рождение света во тьме есть возникновение неравенства. Всякое творческое движение есть возникновение неравенства, возвышение, выделение качеств из бескачественной массы. Само богорождение есть извечное неравенство. От неравенства родился и мир, и космос. От неравенства родился и человек. Абсолютное равенство оставило бы бытие в нераскрытом состоянии, в безразличии, т. е. в небытии. Требование абсолютного равенства есть требование возврата к исходному хаотическому и темному состоянию, нивелированному и недифференцированному, это есть требование небытия. Революционное требование возврата к равенству в небытии родилось из нежелания нести жертвы и страдания, через которые идет путь к высшей жизни… Пафос равенства есть зависть к чужому бытию, неспособность к повышению собственного бытия вне взгляда на соседа. Неравенство же допускает утверждение бытия во всяком, независимо от другого».

а) Почему Н.А. Бердяев видит источник «творческого движения в мире» именно в неравенстве?

б) Какими мотивами объясняет Н.А. Бердяев требование всеобщего равенства, отстаиваемое революционным путем?

8. В чем выражается специфика русской философии? Каково ее значение и роль в мировой культуре?

9. Какие проблемы наиболее типичны для отечественной философской мысли?

9. Какое влияние на развитие русской философии оказало византийское христианство и православная церковь?

10. Что означают термины «богоискательство» и «богостроительство»?

11. Какие направления можно выделить в рамках русского космизма?

12. Какие основные школы сформировались в отечественной философии в конце XIX — начале XX вв.?

13. В чем особенности развития отечественной философии в 20–80-е гг. XX в.?

Типовые оценочные материалы по теме 6.
Вопросы к лекции-дискуссии

1. Как повлияли открытия в науке XX века на развитие материалистических идей?
2. Какая связь существует между материей, отражением, сознанием и информацией?
3. Можно ли отождествить понятия материи и вселенной? Обоснуйте свое мнение на философских примерах.

Вопросы к опросу

1. Бытие как философская категория. Различные подходы к проблеме бытия в современной философии.
2. Понятие субстанции и проблема единства и многообразия мира.
3. Основные свойства бытия. Движение и развитие. Решение проблемы развития в современной философии. Системность и самоорганизация как свойства бытия.
4. Развитие учения о материи в истории философии. Материя как субстрат. Понятие материи как субстанции. Ее основные характеристики. Основные свойства и атрибуты материи как субстанции.
5. Движение как атрибут материи. Движение и покой. Формы движения материи.
6. Пространство и время как философские категории. Подходы к пониманию проблемы времени и пространства в современной философии и науке. Категории пространства и времени. Их свойства и формы
7. Материальное и идеальное. Проблема идеального и духовного бытия, ее решение в современной философии.
8. Мировоззренческая и научная картины мира, их различие и взаимосвязь. Современная наука об основных уровнях организации неживой и живой природы. Особенности социально-организованной материи.

Темы докладов и сообщений

1.Категория бытия в античной философии.
2. Божественный смысл бытия в средневековой философии.
3. Идеалистическая концепция бытия Г.В.Ф. Гегеля.
4. Проблема единства мира в современной науке и философии.
5. Проблема бытия и ничто в философии М. Хайдеггера.
6. Проблема бытия в русской религиозной философии.
7. Диалектика бытия и небытия (по работе А.Н. Чанышева «Трактат о небытии»).
8. Философская концепция бытия в произведениях Ж.-П. Сартра
9. Современные представления об уровнях организации материи.
10. Проблемы классификации форм движения материи.
11. Специфика социального времени и пространства.
12. Категория материи в современной философии и науке.
13. Информация как важнейшее свойство материи

Практические задания

1. Можно ли отождествить категории бытия и материи, бытия и мышления? Какие философские позиции в итоге могут получиться?

2. В чем заключается специфика человеческого бытия?

3. Раскройте внутренние противоречия природного, духовного и социального бытия.

4. Какому древнему философу принадлежит высказывание: «бытие есть, а небытия нет»? Объясните его смысл. Какими качествами обладает такое бытие?

5. «Язык - дом бытия». Кто из современных западных философов высказал эту мысль? Поясните связь между словом, мыслью и бытием.

6. Что является противоположностью категории бытия в философии? Приведите примеры из истории философии

7. «Источником всякой реальности является «Я», так как оно есть непосредственное и безусловное полагаемое. Только через посредство «Я» и вместе с ним дается и понятие реальности. Но Я есть потому, что оно полагает себя потому, что оно есть. Следовательно, самоположение и бытие есть одно и то же. Но понятие самоположения и деятельности вообще суть в свою очередь одно и то же». (Фихте)

«Все, что существует во Вселенной, как сущность, как явление, человек имеет сначала в душе» (Леонардо да Винчи)

а) Что есть, по Фихте и Леонардо да Винчи, субстанциональная основа существования бытия?

б) Как соотносятся понятия «бытие» и «реальность»?

в) Какова философская установка Фихте и Леонардо да Винчи?

8. К какой разновидности идеализма можно отнести авторов следующих суждений?

а) «Мир не существует отдельно от нас. Его реальность зависит от нашего или вселенского сознания» (Р. Тагор).

б) «Великий зодчий Вселенной все более начинает казаться чистым математиком"» (Д. Джинс).

в) «Язык не только выражение мыслей. Он определяет характер реальности» (С. Хаякава).

г) «Я стою во Вселенной с одними лишь интеллектуальными орудиями, которыми я обладаю. В известном смысле я лишь играю в захватывающую игру с самим собой» (П. Бриджмен).

9. Выберите верное философское определение. Обоснуйте свой выбор:

а) материализм - это признание того, что весь мир, все тела и предметы состоят из одинаковых частиц (атомов, электронов, протонов и т.д.);

б) материализм - это философское направление, утверждающее первичность природы, бытия и вторичность сознания;

в) материализм - это принцип жизни, заключающийся в признании примата материальных благ для жизни человека;

г) материализм - это практический, здравый взгляд на вещи, отказ от иллюзорных, далеких от жизни рассуждений.

10. «Абсолютное, истинное, математическое время само по себе и по своей сущности, без всякого отношения к чему-либо внешнему, протекает равномерно и называется длительностью… Абсолютное пространство по самой своей сущности, безотносительно к чему бы то ни было внешнему, остается всегда одинаковым и неподвижным» (И. Ньютон)

а) С позиции какого типа мировоззрения возможен такой взгляд на формы бытия материи?

б) Возможны ли абсолютные пространство и время вне материи и движения?

11. «Материя и сознание являются по сути дела конвенциальными понятиями…" - пишет Б. Рассел. Энгельс утверждает: «Такие понятия, как «материя», «движение»…, суть

не более, как сокращения, в которых мы охватываем, сообразно их общим свойствам, множество различных чувственно воспринимаемых вещей…».

а) В чем принципиальная разница в суждениях этих двух философов о фундаментальных философских понятиях?

б) Являют ли они разное мировоззрение?

12. «Этот космос, один и тот же для всех, не создал никто из богов, никто из людей, но он всегда был, есть и будет вечно живой огонь, мерно возгорающийся, мерно угасающий».

а) Какая форма материализма отражена в данном выводе Гераклита?

б) Кто, по вашему мнению, прав: Гераклит, утверждающий, что космос «был, есть и будет»; или Парменид, провозгласивший, что то, что «есть», не «было» и не «будет»?

в) Каков мировоззренческий статус понятия «космос» у Гераклита? Что добавляет к этому статусу определение «живой»?

13. Демокрит:

«начало Вселенной - атомы и пустота… И атомы бесчисленны по разнообразию величин и по множеству; носятся же они во вселенной, кружась в вихре, и, таким образом, рождается все сложное: «огонь, вода, воздух, земля…».

«Все свершается по необходимости, так как причиной возникновения всего является вихрь, который он называет — необходимостью».

«…Эпикур придумал, как избежать необходимости (от Демокрита, стало быть, это ускользнуло): он утверждает, будто атом, несущийся по прямой линии вниз вследствие своего веса и тяжести, немного отклоняется от прямой. Только при допущении отклонения атомов можно, по его словам, спасти свободу воли»

а) В сравнении с демокритовским пониманием атома, какое новое свойство атома обнаруживает Эпикур?

б) Кто из ученых-философов Нового времени продолжил линию античного атомизма и создал законченную механистическую картину мира?

в) Что нового в трактовку бытия вносит идея свободы воли

Типовые оценочные материалы по теме 7.
Вопросы к опросу на семинарском занятии

1. Проблема сознания в философии. Понятие сознания в философии.

2. Генезис сознания. Возникновение сознания и его общественная природа. Биологическое и социальное в сознании. Сознание и мозг.

3. Сознание и мозг. Сознание и язык.

4. Сознательное и бессознательное. Бессознательное, его специфика и роль.

4. Онтологический статус сознания. Сознание как форма моделирования действительности

5. Сознание и самосознание

Темы докладов и сообщений

1.Сознание и бессознательное в философии З. Фрейда.

2. Учение об архетипах К.Г. Юнга.

3. Индивидуальная психология А. Адлера.

4. Проблема сознание в феноменологических концепциях.

5. Категория сознания в философской концепции М.К. Мамардашвили.

6. Философские аспекты проблемы искусственного интеллекта.

Практические задания

1. Соотнесите понятия психики и сознания. Можно ли их отождествить?

2. Вся материя отражает. Вся материя ощущает. Эквивалентны ли эти суждения?

3. «Мозг выделяет мысль, так же как печень выделяет желчь. Мозг материален, печень материальна, желчь материальна, значит, и мысль должна быть материальна». Дайте критический анализ этого высказывания.

4. Сравните определение сознания в психологии, физиологии, кибернетики и философии. В чем состоит специфика философского подхода?

5. В чем существенное различие процессов отражения в живой и неживой природе? Расположите в порядке возрастания уровня сложности следующие формы отражения: чувствительность, психика, сознание, мышление, раздражимость, ощущения.

6. Является ли труд главной причиной возникновения мышления у человека? Какие еще концепции генезиса сознания вы знаете?

7. Мысль не существует вне языковой оболочки. Дайте философский анализ этого суждения.

8. Можно ли считать творчество главным отличием человеческого сознания от машинного интеллекта? Согласны ли вы с высказыванием А. Эйнштейна о том, что машина будет в состоянии решать какие угодно проблемы, но никогда не сумеет поставить хотя бы одну

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Вопросы к опросу

1. Как соотносятся между собой понятия «движение», «развитие», «изменение»?

2. Существуют ли общие критерии развития для живой и неживой природы, а также для общества?

3. Приведите примеры перехода количественных изменений в качественные, диалектического и метафизического отрицания, единства и борьбы противоположностей.

4. Всякое ли количественное изменение приводит к новому качеству?

5. В чем состоит специфика диалектических категорий? Покажите на конкретных примерах, как определенное сочетание категорий становится закономерностью, законом.

6. Объясните принципиальное различие в понимании движения с точки зрения метафизики и диалектики.

Темы докладов и сообщений

1. Диалектика и синергетика.
2. Неклассические формы диалектики в философии XX века.
3. Негативная диалектика франкфуртской школы.
4. Органическая диалектика и ее особенности в русской философии.
5. Диалектика и метафизика — два исторически сложившихся метода в философии.

Практические задания

1. Разъясните мысль Гераклита: «Гомер был не прав, молясь, чтобы борьба исчезла с лица земли; ибо если бы его молитва исполнилась, все вещи погибли бы».

2. Известный древнегреческий афоризм призывает: «Не будь ни слишком грубым, ни слишком упрямым, ни слишком склонным к доказательствам, ни слишком гневливым. Упрямство обижает, мягкость вызывает презрение, излишние доказательства обижают, слепая вера делает смешным, неверие ведет к пороку».

а) Проиллюстрируйте афоризм несколькими примерами из вашей жизни.

б) О каком законе диалектики, к соблюдению которого призывает афоризм, здесь идет речь?

в) Сформулируйте этот закон и назовите его основные категории.

3. Поразмышляйте над следующим высказыванием: «В диалектике отрицать не значит просто сказать нет, или объявить вещь несуществующей, или разрушить ее любым способом… Я должен не только что- либо подвергнуть отрицанию, но и снова снять это отрицание. Следовательно, первое отрицание необходимо произвести таким образом, чтобы второе оставалось возможным… Но как этого достичь? Если я размолол ячменное зер-

но или раздавил насекомое, то хотя я и совершил первый акт отрицания, но сделал невозможным второй. Для каждого вида предметов, как и для каждого вида представлений, существует, следовательно, свой особый вид отрицания, такого именно отрицания, что при этом получается развитие». (Ф. Энгельс).

а) Что такое «первое отрицание»? Каковым оно должно быть, чтобы сохранилось развитие?

б) Что такое «снятие», каковы его основные характеристики?

в) Сформулируйте в заключение закон отрицания отрицания. Приведите свои примеры.

г) Ответьте на вопрос, какой именно момент развития этот закон характеризует?

4. Какой подход используется для определения материи в данном высказывании? "…вещь может быть принята в расчет в качестве материи, или тела, как живая, чувствующая, разумная, горячая, холодная, движущаяся, находящаяся в покое; над всеми этими именами подразумевается материя, или тело, так как все таковые имена суть имена материи" (П. Гольбах).

а) Диалектический или метафизический подход используется для определения материи?

б) С чем отождествляется материя?

в) В чем видит Гольбах проблему познания материи?

5. Является ли следующее рассуждение Дж. Беркли диалектическим? «Я должен сознаться, что не нахожу, будто движение может быть иным, кроме относительного; так что для преодоления движения следует представить поменьшей мере два тела, расстояние между которыми или относительное положение которых изменяется»".

6. Прочтите высказывание Г.В. Плеханова: «Всякое движение есть диалектический процесс, живое противоречие, а так как нет ни одного явления природы, при объяснении которого нам не приходилось бы в последнем счете апеллировать к движению, то надо согласиться с Гегелем, который говорил, что диалектика есть душа всякого научного познания».

В чем преимущества диалектики как метода познания?

7. «Диалектика стала наиболее удачной формой софистики. Не существует более вечной Истины и вечного Разума. Реальность -это история; история - это движение. Движение - это диалектический переход. Подпавший под влияние диалектики, исходя из природы своих познаний, без колебаний переменит любой свой взгляд на взгляд, полностью противоположный. Любой человек, который захочет придерживаться чего-то определенного, или не захочет постоянно менять свои взгляды и попытается доказывать свою правоту, прибегая к марксизму или обращаясь за поддержкой к фактам, будет объявлен буржуазным реакционером, и ему предложат впредь мыслить диалектически. Из-за этого в умах бедняг- правоверных воцарилась такая сумятица, что они готовы принять на веру любое положение, совершать любое действие и повиноваться любой команде, потому что, как им внушили, в этом и заключается то повиновение диалектике истории, в которой мудрый учитель искушен куда больше, чем любой правоверный. Эта новая наука постоянно сбивает с толку правоверных и приводит их в полное смятение, что им отныне остается лишь повиноваться приказаниям». (К. Ясперс).

а) Правильно ли Ясперс излагает диалектику?

б) Если десятки специальных наук изучают различные изменения - процессы образования и разрушения химических соединений, живых организмов, звёзд, государств, то чем же диалектика отличается от этих наук?

8. Известно выражение, что рука, отделенная от тела, лишь по названию рука. В свете каких категорий диалектики становится ясным это выражение?

9. Древнегреческий философ Эвбулит в софизме "Сорит" ("Куча") поставил вопрос, ответ на который явил собой в конце концов один из основных законов диалектики: «Составляет ли одно зерно кучу?" - "Нет". А еще одно прибавленное к первому?" - "Так же

нет". Поставленный вопрос повторяется до тех пор, пока не пришлось признать, что в результате прибавления очередного зерна получилось то, что отрицалось вначале, то есть куча зерна». О какой диалектической закономерности идет речь?

10. Как-то во дворике Парижского университета у «ангельского доктора» Фомы Аквинского вышел спор о том, есть ли у крота глаза. Каждый стоял на своем истово и непоколебимо. Но тут садовник, нечаянно подслушавший этот ученый диспут, возьми да и предложи свои услуги:

«- Хотите, - сказал он, я вам сей же миг принесу живого крота. Вы посмотрите на него, на том и разрешится ваш спор. - Ни в коем случае! Никогда! Мы ведь спорим в принципе: есть ли в принципе у принципиального крота принципиальные глаза».

Какой способ мышления высмеивается в этом историческом анекдоте?

Типовые оценочные материалы по теме 9.

Вопросы к лекции- дискуссии

1. В чем состоит специфика познавательной деятельности? Как соотносятся идеальное и материальное в практике?

2. . Какие выводы следуют из абсолютизации истины или преувеличения момента относительности в ней?

3. Сопоставьте понятия «истина», «ложь», «заблуждение», «мнение», «вера».

4. Может ли объективно истинное значение с течением времени стать ложным? Если да, то приведите примеры подтверждающие это

Вопросы к опросу

1. Проблема познаваемости мира, ее решение в философии. Субъект и объект познания. Определите специфику понятий «субъект» и «объект» познания. Структура и формы знания

2. Особенности чувственного и рационального в познании..

3. Философское решение проблемы истины и ее критериев. Проблема истины и заблуждения. Критерии, формы и виды истины. Понятие истины с точки зрения конвенционализма, прагматизма, диалектического материализма.

4. Объяснение, понимание, интерпретация. Диалогическая природа понимания. Герменевтические трактовки понимания

Темы докладов и сообщений

1. Рациональное и иррациональное в познании.
2. Познание и творчество.
3. Понятие истины в современных философских концепциях.
4. Взаимосвязь языка, мышления и мозга.
5. Значение опыта в процессе познания.

Практические задания

1. Существует известная теория познания. Суть ее выражена в следующих словах: «…ведь искать и познавать - это как раз и значит припоминать… А ведь найти знание в самом себе - это и значит припомнить, не так ли?»

а) Как называется данная теория?

б) Кто был ее автором?

в) Какой смысл вкладывается в «припоминание»?

г) Что общего между данной теорией и методами научного поиска?

2. Прокомментируйте высказывание Леонардо да Винчи: «Глаз, называемый окном души, есть главный путь, благодаря которому общее чувство может в наибольшем богатстве и великолепии созерцать бесконечные произведения природы… Разве ты не видишь, что глаз охватывает красоту всего мира?»

а) Что считает Леонардо главным способом познания?

б) Является ли выбранный Леонардо путь познания философским, научным или, может быть, это иной путь познания? Поясните свой ответ.

3. Прочтите высказывание Ф. Бэкона: «Человек, слуга и истолкователь природы, столько совершает и понимает, сколько постиг в порядке природы делом или размышлением и свыше этого он не знает и не может».

а) Какую роль человеку отводит в процессе познания Ф. Бэкон? Должен ли исследователь ждать, когда природа сама себя проявит или он должен активно включаться в научный поиск?

б) Ограничивает ли Ф. Бэкон человеческие возможности в деле изучения природы? Поясните свой ответ.

4. «Для наук же следует ожидать добра только тогда, когда мы будем восходить по истинной лестнице, по непрерывным, а не прерывающимся ступеням - от частностей к меньшим аксиомам и затем к средним, одна выше другой, и, наконец, к самым общим. Ибо самые низшие аксиомы немногим отличаются от голого опыта. Высшие же и самые общие (какие у нас имеются) умозрительны и абстрактны, и в них нет ничего твердого. Средние же аксиомы истинны, тверды и жизненны, от них зависят человеческие дела и судьбы. А над ними, наконец, расположены наиболее общие аксиомы — не абстрактные, но правильно ограниченные этими средними аксиомами. Поэтому человеческому разуму надо придать не крылья, а, скорее, свинец и тяжести, чтобы они сдерживали всякий его прыжок и полет…»

а) О каком методе познания идет речь?

б) Какие ступени должен пройти человек в процессе познания?

5. Раскройте смысл лозунга Ф. Бэкона «Знание – сила».

а) Какие перспективы он раскрывает перед человечеством?

б) Какое отношение к природе формирует данный лозунг?

в) Не является ли владение знанием одной из причин экологической катастрофы?

6. Ф. Бэкон придерживался мнения, что «Лучше рассекать природу на части, чем отвлекаться от нее».

а) Какие логические приёмы противопоставляются Ф. Бэконом?

б) Правомерно ли такое противопоставление?

7. «Те, кто занимался науками, были или эмпириками или догматиками. Эмпирики, подобно муравью, только собирают и довольствуются собранным. Рационалисты, подобно пауку, производят ткань из самих себя. Пчела же избирает средний способ: она извлекает материал из садовых и полевых цветов, но располагает и изменяет его по своему умению. Не отличается от этого и подлинное дело философии»

а) Согласны ли вы с Бэконом?

б) Почему Бэкон сравнивает свой метод с пчелой?

в) Подтвердите конкретными примерами тесный и нерушимый союз опыта и рассудка в науке и философии.

8. «Самое лучшее из всех доказательств есть опыт… Тот способ пользования опытом, который люди теперь применяют, слеп и неразумен. И потому, что они бродят и блуждают без всякой верной дороги и руководствуются только теми вещами, которые попадаются навстречу, они обращаются ко многому, но мало подвигаются вперед…»

а) Какой способ познания отвергает Бэкон?

б) Почему опыт является, по Бэкону, лучшим способом получения истины?

9. Ф. Бэкон формулирует понятия призраков, которые встречаются в ходе познания: «Есть четыре вида призраков, которые осаждают умы людей… Назовем первый вид призраков - призраками рода, второй - призраками пещеры, третий - призраками рынка и четвертый - призраками театра».

а) Какое содержание вкладывает Ф. Бэкон в понятие «призрак»?

б) Какой смысл несет в себе каждый из призраков?

в) Какой способ избавления от призраков познания предлагает Бэкон?

10. «Чувственного опыта и интуиции хватает на очень немногое. Большая часть нашего знания зависит от дедуцирования и посредствующих идей… Способность, которая отыскивает средства и правильно применяет их для выявления достоверности в одном случае и вероятности в другом, есть то, что мы называем «разумом»… Разум проникает в глубины моря и земли, поднимает наши мысли до звезд, ведет нас по просторам мироздания. Но он далеко не охватывает действительной области даже материальных предметов, и во многих случаях он изменяет нам… Но разум совершенно изменяет нам там, где не хватает идей. Разум не простирается и не может простираться дальше идей. Рассуждения поэтому прерываются там, где у нас нет идей, и нашим соображениям приходит конец. Если же мы рассуждаем о словах, которыми не обозначаются никакие идеи, то рассуждения имеют дело только со звуками, и ни с чем иным…»

а) Какое направление в гносеологии представлено в данном суждении?

б) Какую роль в процессе познания, по Локку, играет разум?

в) В чем ограниченность человеческого разума в процессе познания?

11. Рассмотрите высказывание Р. Декарта: «В предметах нашего исследования надлежит отыскивать не то, что о них думают другие, или что мы предполагаем о них сами, но что-то, что мы ясно и очевидно можем усмотреть или надежно дедуцировать, ибо знание не может быть достигнуто иначе».

а) О каком методе познания говорится в данном высказывании?

б) Каковы шаги данного метода?

в) Какой критерий истинного знания предлагает Декарт?

г) Против каких ошибок в ходе познания предостерегает Декарт?

д) В чем заключается ограниченность предлагаемого метода познания?

12. Французский философ Р. Декарт считал: «Мы приходим к познанию вещей двумя путями, а именно: путем опыта и дедукции… Опыт часто вводит нас в заблуждение, тогда как дедукция или чистое умозаключение об одной вещи посредством другой не может быть плохо построено, даже и у умов, весьма мало привычных к мышлению».

а) Какое заблуждение вытекает из высказывания Декарта?

б) На каких основаниях покоится столь высокая оценка дедуктивного метода?

в) Какой способ мышления обнаруживается в высказывании Декарта?

13. Дидро считал, что человека в процессе познания можно уподобить «фортепиано»: «Мы - инструменты, одаренные способностью ощущать и памятью. Наши чувства - клавиши, по которым ударяет окружающая нас природа».

а) Что неверно в такой модели?

б) Как рассматривается проблема субъекта и объекта познания в этом процессе?

14. И. Кант замечал в «Критике чистого разума»: «Рассудок ничего не может созерцать, а чувства ничего не могут мыслить. Только из соединения их может возникнуть знание». Правильна ли эта точка зрения?

15. «Познание духа есть самое конкретное и потому самое высокое и трудное. Познай самого себя - это абсолютная заповедь ни сама по себе, ни там, где она была высказана исторически, не имеет значение только самопознания, направленного на отдельные способности, характер, склонности и слабости индивидуума, но значение познания того, что подлинно в человеке, подлинно в себе и для себя, - познание самой сущности как духа… Всякая деятельность духа есть поэтому постижение им самого себя, и цель всякой истинной науки состоит только в том, что дух во всем, что есть на небе и на земле, познает самого себя».

а) Какая форма гносеологии представлена в данном суждении?

б) Корректно ли сократовский принцип «познай самого себя» расширять до «познания самой сущности как духа»?

16. «Чистая наука, стало быть, предполагает освобождение от противоположности сознания и его предмета. Она содержит в себе мысль, поскольку мысль есть также и вещь

сама по себе, или содержит вещь самое по себе, поскольку вещь есть также и чистая мысль. В качестве науки истина есть чистое развивающееся самосознание и имеет образ самости, что в себе и для себя сущее есть осознанное понятие, а понятие, как таковое, есть в себе и для себя сущее. Это объективное мышление и есть содержание чистой науки».

а) Проанализируйте данный текст и определите, на каких мировоззренческих позициях стоит автор.

б) Стоит ли автор в теории познания на принципе отражения или принципе тождества бытия и мышления?

17. Однажды Гегель на замечание, что его теории не согласуются с фактами, ответил: «Тем хуже для фактов». Как соотносятся теория и действительность?

18. По образному сравнению В. Гете: «Гипотеза - это леса, которые возводят перед зданием и сносят, когда здание уже готово; они необходимы для разработчика; он не должен только принимать леса за здание». Против каких ошибок в познании предостерегает Гете?

19. Прокомментируйте стихотворение Р. Тагора «Единственный вход»: «Мы заблуждений страшимся, мы заперли накрепко дверь. А истина молвила: «Как же войти мне теперь?»

20. «Платон возвестил миру: «Нет большего несчастья для человека, как сделаться мисологом, то есть ненавистником разума… Если бы можно было в нескольких словах сформулировать самые заветные мысли Кьеркегора, пришлось бы сказать: самое большое несчастье человека - это безумное доверие к разуму и разумному мышлению. Во всех своих произведениях он на тысячи ладов повторяет: задача философии в том, чтобы вырваться из власти разумного мышления, найти в себе смелость «искать истину в том, что все привыкли считать парадоксом и абсурдом».

«Задолго до Сократа греческая мысль в лице великих философов и поэтов со страхом и тревогой вглядывалась в зловещее непостоянство скоропреходящего и мучительного нашего существования. Гераклит учит, что все проходит и ничего не остается. Трагики с напряжением, равным которому мы не встречаем в мировой литературе, рисовали потрясающую картину ужасов земного бытия».

а) В чем видит Шестов противоположность философской традиции сциентизма и антисциентистской концепции бытия человека Кьеркегора?

б) Действительно ли античная онтология заложила основы экзистенциалистской концепции бытия?

в) Является ли разум «самым большим несчастьем человека», как считал Кьеркегор? Выскажите свое мнение.

Типовые оценочные материалы по теме 10.

Вопросы к опросу

1. Познание как процесс. Основные виды и уровни познания. Роль интуиции в познании. Односторонность сенсуализма, эмпиризма, рационализма и иррационализма.
2. Диалектика познавательного процесса. Агностицизм в философии. Существуют ли принципиальные отличия между агностицизмом, релятивизмом и скептицизмом?
3. Специфика научной деятельности и форм познания.
4. Основные уровни научного познания. Понятие парадигмы.
5. Методы и законы в науке. Научный факт, проблема. Функции науки
6. Научная истина и ее критерии.
7. Научная картина мира. Философские основания науки.

Темы докладов и сообщений

1. Философия науки в XX веке. Основные проблемы и перспективы.

2. Основные этапы взаимодействия философии и науки.

3. Наука как социальный институт. Роль науки в современном мире.

4. Философия и физика. История и перспектива взаимодействия.

5. Смена парадигм в науке.

Практические задания

1. Раскройте понятие научной картины мира. Можно ли говорить в современной науке о существовании законченной картины мира?

2. Покажите на конкретных примерах, как происходит смена научных парадигм.

3. Сопоставьте понятия «научно-технической революции» и «научно- технического прогресса». Объясните выражение «цена прогресса».

4. В чем сущность сциентизма как мировоззренческой и методологической концепции?

5. Сравните понятия: научность, рациональность, эффективность, истинность.

6. В какой последовательности выступают следующие формы научного познания в реальном научном процессе: теория, факт, гипотеза, проблема, научный факт, концепция? Объясните смысл этих понятий.

7. Чем объясняется возрастание роли математических методов исследования в современном научном познании? Какие общенаучные методы вы знаете?

8. На каком этапе отношение человека к природе превратилось из созерцательного в практическое?

9. Каким образом дарвиновское учение об эволюции поддержало детерминистскую установку в исследовании природы?

Типовые оценочные материалы по темам 11-12.

Вопросы к опросу

1. Понятие общества. Материальное и идеальное в бытии общества.
2. Общественное бытие и общественное сознание, их структура и взаимодействие, материальное производство.
3. Социальная структура как многоуровневое образование.
4. Социальный прогресс и его критерии. Специфика законов общественного развития.

Темы докладов и сообщений

1. Понятие общества в истории философии.
2. Формационный и цивилизационный подходы к обществу.
3. Индустриальное и постиндустриальное общество.
4. Личность и общество. Типы и социальные роли личности.
5. Теория социальной стратификации.
6. Концепции общественного прогресса в истории философии.

Практические задания

1. Сопоставьте понятия «общество», «община», «общение».
2. Сравните смысл слова «закон» в словосочетаниях «закон физики», «правовой закон», «закон общественного развития».
3. Какие критерии были положены К. Марксом в основание формационной типологии общества?
4. Какие типологии общественного развития вам известны?
5. Назовите основные формы общественного сознания. Определите их роль в культуре и жизни общества?
6. Является ли социальность внутренним или внешним качеством бытия человека?

7. Есть ли в человеческой истории смысл, цель, направленность? Предполагает ли концепция прогресса наличие этих факторов в истории?

8. Общество в целом, отдельные классы, социальные слои и организации смотрят на мир сквозь призму своих социальных интересов. Под воздействием общественных интересов образуется определенное видение мира. Вот этот механизм видения, а также его результаты, созданные под воздействием общественных интересов, называют общественным сознанием.

Попытайтесь из сказанного сформулировать общее определение общественного сознания.

9. Допустим, что общественное сознание сводится к сумме индивидуальных сознаний. Какие выводы из этого допущения следуют? Каково соотношение между общественным и индивидуальным сознанием?

10. Формирование образа врага — это сознательное манипулирование общественным мнением. Как Вы относитесь к этому явлению? Приведите примеры в доказательство своего мнения.

11. Дайте анализ следующему положению. «Существенное отличие человеческого общества от общества животных состоит в том, что животные в лучшем случае собирают, между тем как люди производят. Уже одно это, правда, основное, различие делает невозможным простое перенесение законов животного общества на человеческое общество».[1]

а) Почему это отличие Ф. Энгельс считаем основным?

б) В силу каких причин невозможно перенесение закона из области биологии на социальную жизнь?

12. «Название «Социология» в первый раз было предложено Контом для обозначения науки об обществе. Я тоже принял этот термин…

Что такое общество? Мы имеем полное право смотреть на общество как на особое бытие… ибо хотя оно и слагается из отдельных… единиц, однако же постоянное сохранение, в течение целых поколений и даже веков, известного общественного сходства в группировке этих единиц, в пределах занимаемой каждым обществом местности, указывает на конкретность составляемого ими агрегата. И эта-то именно черта и доставляет нам нашу идею об обществе…

Общество есть организм…Постоянные отношения между членами общества аналогичны постоянным отношениям между частями живого существа»[2].

а) В чем несостоятельность организмической концепции общества?

б) Что для понимания целостности общества дает его уподобление организму?

в) Как с понятием организма связывается идея сложной дифференциации и организации общественной жизни?

13. «Общественные науки рассматривают надорганические явления… Надорганические явления в… развитом виде обнаруживаются только в человеке и в цивилизации…Надорганика тождественна сознанию во всех своих явно выраженных проявлениях. Феномен надорганики включает язык, науку и философию, религию и искусство, … право и этику, нравы и манеры, технические изобретения и процессы, начиная от простейших орудий труда и кончая самыми сложными машинами, дорожное строительство, зодчество, возделывание полей и садов, приручение и дрессировку животных и т.д., а также социальные институты. Это все надорганические явления, поскольку они являются различных форм сознания; они не возникают в результате голых рефлексов или инстинктов…

Другими словами, в своих развитых формах надорганика находится исключительно в сфере взаимодействующих людей и продуктов их взаимодействия…

Научные знания, философская мысль, эстетические вкусы и другие составляющие надорганики не наследуются биологически, люди получают их от других людей благодаря

---

[1] Переписка К. Маркса и Ф. Энгельса с русскими политическими деятелями. — М., -1947. — С. 171.

[2] Г. Спенсер Основания социологии. Соч. Т. 4 — СПб., -1898. — С.1, 277, 278.

непрекращающемуся взаимодействию с культурой как носителем надорганических ценностей…

В этом смысле надорганическая культура может рассматриваться как прямой или косвенный продукт взаимодействия между людьми»[3].

а) в чем отличие теории Спенсера от теории П. Сорокина?

б) Что такое «надорганика» по Сорокину? Что она включает в себя? Корректно ли выражение П. Сорокина: «Надорганика тождественна сознанию»? Против кого направлено это выражение? В чем его уязвимость?

14. «В социокультурном мире существуют миллионы различных организованных групп или систем, начиная с организационных групп или социальных систем, начиная с организованных диад и триад и кончая такими большими социальными системами, как империи и всемирные религиозные объединения, насчитывающие несколько миллионов членов и огромную массу материальных носителей, с помощью которых они функционируют. Это огромное множество социальных систем можно классифицировать различным образом в зависимости от цели классификации…

Важные односторонние группы (построенные и сгруппированные вокруг одного ряда основных ценностей):

А. Биосоциальные: 1) расовые; 2) половые; 3) возрастные.

Б. Социокультурные: 4) род; 5) территориальное соседство; 6) языковая, этническая и национальные группы; 7) государство; 8) профессиональные группы; 9) экономические; 10) религиозные; 11) политические; 12) «идеологические» группы (научные, философские, эстетические, образовательные, этические, группы отдыха и развлечений); 13) номинальные группы элиты (великие вожди, гении и исторические личности).

Важные многосторонние группы (объединенные вокруг комбинации двух или более рядов ценностей): 1) семья; 2) клан; 3) племя; 4) нация; 5) каста; 6) социальный порядок или сословие (типа средневековой аристократии, духовенства, буржуазии, свободного класса рабочих и крестьян и несвободных крепостных); социальный класс». (Сорокин П. Социологические теории современности. — М., 1992 — С. 42–43)

а) Как Вы оцениваете намерение дать универсальную классификацию существующих социальных структур?

б) Насколько классификация П. Сорокина реализует эту задачу?

в) Какие замечания по предложенной классификации Вы могли бы сделать?

г) Какие позитивные моменты Вы могли бы отметить в попытке П. Сорокина?

15. Сопоставьте понятия «общество», «община», «общение».

16. Сравните смысл слова «закон» в словосочетаниях «закон физики», «правовой закон», «закон общественного развития».

17. Какие критерии были положены К. Марксом в основание формационной типологии общества?

18. Какие типологии общественного развития вам известны?

19. Назовите основные формы общественного сознания. Определите их роль в культуре и жизни общества?

20. Является ли социальность внутренним или внешним качеством бытия человека?

21. Есть ли в человеческой истории смысл, цель, направленность? Предполагает ли концепция прогресса наличие этих факторов в истории?

[3] П.А. Сорокин Общество, культура, личность; их структура и динамика // Человек, цивилизация, общество. — М., 1992. — С. 156, 157, 168, 159.

Типовые оценочные материалы по теме 13-14.
Вопросы к опросу

1. Понятие культуры, его историческое развитие. Структура и функции культуры. Виды культуры. Материальная и духовная культура. Элитарная и массовая культура. Проблема преемственности в культуре, традиции и новаторство.
2. Философские концепции происхождения и сущности культуры (Ф. Ницше, З. Фрейд, К. Юнг, Й. Хейзинга, С. Лем и др.).
3. Ценности и смыслы культуры. Понятие культурных универсалий. Культурные универсалии российской ментальности.
4. Философское понимание ценностей (аксиология). Ценности, нормы, оценки и оценка. Проблема социального идеала и переоценки ценностей в эпоху социальных преобразований.
5. Основные формы ценностного освоения бытия.
6. Ценности права. Справедливость и свобода как нравственно-правовые ценности. Специфика российской правовой культуры.
7. Понятие цивилизации. Типы цивилизаций. В чем состоит сходство культуры и цивилизации? В чем различие культуры и цивилизации?
8. Проблемы общественного прогресса и социального детерминизма.

Темы докладов и сообщений

1.П.Сорокин: социальная и культурная динамика.
2.К.Ясперс о смысле истории.
3.С.Хантингтон о конфликте современных цивилизаций.
4.Особенность подхода Н.Я.Данилевского к пониманию динамики культуры.
5.Механизм развития цивилизаций в теории А.Тойнби.
6.Россия между Востоком и Западом: проблема культурной идентичности.
7.Культура: понятие и сущность.
8.Культура и цивилизация: многообразие их форм, особенности взаимодействия.
.

Типовые оценочные материалы по теме 15.
Вопросы к опросу

1.Проблема становления человека. Биологическое и социальное в человеке. Сопоставьте различные концепции происхождения человека в религии, науке и философии. Каково соотношение биологической и социальной эволюции в истории человечества?
2. Структура человеческой деятельности и ее основные формы.
3. Этическая и эстетическая характеристика человеческого бытия. Индивид, личность, индивидуальность. Человек и личность — это тождественные понятия. Можно ли согласиться с данным суждением, и какие выводы из этого следуют?
4. Вопрос о смысле жизни человека. Различные позиции в философии
5. Диалектика исторической необходимости и свободы личности.

Темы докладов и сообщений

1. Человек как объект философского рассмотрения: исторический и логический аспекты.
2. Проблема жизни и смерти в духовном опыте человечества. Проблема бессмертия.
3. Проблема человека в западной философии XX века.
4. Феномен человека в русской философии.
5. Проблема смысла жизни в произведениях А. Камю.
6. Человек и машина. Научный прогноз.

7. Религиозные концепции бытия человека.

Практические задания

1. Прочтите фрагмент произведения Дж. Локка: «Так разум ставит человека выше остальных чувствующих существ и дает ему все то превосходство и господство, которое он имеет над ними, то он, без сомнения, является предметом, заслуживающим изучения уже по одному своему благородству. Разумение, подобно глазу, давая нам возможность видеть и воспринимать все остальные вещи, не воспринимает самое себя: необходимо искусство и труд, чтобы поставить его на некотором отдалении и сделать собственным объектом. Но каковы бы ни были трудности, лежащие на пути к этому исследованию, чтобы не держало нас в таком неведении о нас самих, я уверен, что всякий свет, который мы сможем бросить на свои собственные умственные силы, всякое знакомство со своим собственным разумом будет не только очень приятно, но и весьма полезно, помогая направить наше мышление на исследование других вещей…».

а) Какова главная мысль фрагмента? Согласны ли вы с мнением философа? Ответ аргументируйте.

б) Как следует понимать слова Дж. Локка о том, что «знакомство с собственным разумом может быть не только очень приятно, но и полезно»? В чем заключается эта польза?

2. «То обстоятельство, что человек может обладать представлением о своем Я, бесконечно возвышает его над всеми другими существами, живущими на Земле. Благодаря этому он *личность*, и в силу единства сознания при всех изменениях, которые он может претерпевать, он одна и та же личность, т. е. существо, по своему положению и достоинству совершенно отличное от *вещей,* каковы неразумные животные, с которыми можно обращаться и распоряжаться как угодно. Это справедливо даже тогда, когда человек еще не может произнести слово Я: ведь он все же имеет его в мысли; и во всех языках, когда говорят от первого лица, всегда должны *мыслить* это Я, хотя вы это сознание самого себя… и не выражали особым словом. Эта способность (а именно способность мыслить) и есть рассудок.

Но примечательно, что ребенок, который уже приобрел некоторый навык в речи, все же лишь сравнительно поздно (иногда через год) начинает говорить от первого лица, а до этого говорит о себе в третьем лице («Карл хочет есть, гулять» и т.д.); когда же он начинает говорить от первого лица, кажется, будто он прозрел. С этого дня он никогда не возвращается к прежней манере говорить. Прежде он только *чувствовал* себя, теперь он *мыслит* себя. …

То обстоятельство, что ребенок в первую четверть года после своего рождения не умеет ни плакать, ни улыбаться, также как будто зависит от развития некоторых представлений об обиде и несправедливости, указывающих уже на наличие разума. Если же он в этот промежуток времени начинает следить глазами за блестящими предметами, которые держат перед ним, то это самое начало развития восприятий (схватывания чувственного представления), имеющего целью расширить их до познания предметов (внешних) чувств, т.е. до опыта».

а) Какие основания для выделения человека «от других существ, живущих на Земле», И. Кант считал правомерными?

б) Как эти основания связаны со способностью человека осознать самого себя?

в) Согласны ли вы с утверждением И. Канта о том, что изменение формы высказывания человека о себе отражает развитие самопознания?

3. «Прежде человек значило смертный; но это определение не точно и даже не верно. В строгом смысле слова человек не смертный, а сын умерших отцов, т.е., смерть мы знаем не в себе, а лишь по предшествующим случаям, смертный есть индукция, а не дедукция». Как Вы понимаете высказывание русского философа?

4. Объясните следующее высказывание И. Канта: «Две вещи наполняют душу всегда новым и более сильным удивлением и благовением, чем чаше и продолжительнее мы размышляем о них, — звездное небо надо мной и моральный закон во мне».

5. Дайте философский анализ следующих высказываний о свободе:

а) «Свобода означает отсутствие сопротивления (под сопротивлением я разумею внешние препятствия для движения)… Из употребления слов «свобода воли» можно сделать заключение не о свободе воли, желания или склонности, и лишь о свободе человека, которая состоит в том, что он не встречает препятствий к совершению того, к чему влекут его воля, желания или склонности». (Т. Гоббс)

б) Свобода приходит вместе с человеком… Она есть бытие человека… Индивид полностью и всегда свободен». (Ж.-П. Сартр)

в) «Свобода есть познанная необходимость». (Б. Спиноза)

6. «Если выбирать между Фаустом и Прометеем, я предпочитаю Прометея» — эта сентенция принадлежит О. Бальзаку. Прометей, открывший, если верить легенде, секрет огня человеку, стал символом технических и научных достижений цивилизации. Фауста же волновала проблема смысла земного существования и поиска счастья человека. Как бы вы решили эту дилемму? Аргументируйте свое решение.

7. Французский философ и писатель А. Камю писал в книге «Бунтующий человек», что идейность ведет к безнравственности. По его мнению, за отдельного человека, может быть, и стоит отдать жизнь, но за идею не стоит. Люди, умирающие за идею, считает А. Камю, не должны в XX веке вызывать уважение.

Согласны ли Вы с такой точкой зрения? Если нет, то почему?

8. В книге «Бытие и ничто» Ж.-П. Сартр утверждает: «Абсурдно, что мы родились, абсурдно, что мы умрем». Сравните это суждение с высказыванием выдающегося физика Э. Шредингера: «откуда я произошел и куда направляюсь? Таков великий существенный вопрос, одинаковый для всех нас. У науки нет никакого ответа на этот вопрос».

а) Что объединяет Ж.-П. Сартра и Э. Шредингера?

б) Как ответить на поставленные Э. Шредингером вопросы с философских позиций?

9. Антуан Сент-Экзюпери справедливо заметил, что объем знаний еще далеко не все. «Какая-нибудь посредственность, недавно закончившая политехнический институт, — писал он, — знает о природе и ее законах больше, чем Декарт, Паскаль и Ньютон. Однако она не способна сделать и одного единственного духовного шага из тех, на которые были способны Декарт, Паскаль, Ньютон».

Дайте анализ этому суждению французского писателя. Согласны ли Вы с ним?

10. Как вы понимаете слова Н. Бердяева «Меня никогда не интересовал объект, познание объекта, меня интересует судьба субъекта, в которой трепещет вселенная. Смысл существования субъекта, который есть микрокосм».

11. «Экономика — это ключ к пониманию жизни человека вообще». В каком философском направлении нашло отражение такое понимание сущности человека?

12. «Человек — это общественное животное, обладающее разумом». Кому из известных философов принадлежит это высказывание?

Тексты для анализа и написания эссе

1. Бытие человека и сущность человека.

Вопросы:

1.Почему абстрактный индивид не может быть точкой отсчета при характеристике человека?

2.Исключает ли проекция человека на систему общественных отношений рассмотрение человека как личности?

«Фейербах сводит религиозную сущность к человеческой сущности. Но сущность человека не есть абстракт, присущий отдельному индивиду. В своей действительности она есть совокупность всех общественных отношений…

…Фейербах не видит… что абстрактный индивид, подвергаемый им анализу, в действительности принадлежит к определенной общественной форме»[4].

2. Человек как мыслящий дух.

Вопросы:

1. Какое место мыслящий дух занимает в системе саморазвития разума?
2. Что такое мышление по Гегелю? Как оно относится к первичному nous?
3. Из чего складывается духовная деятельность человека?
4. В чем смысл самопознания духа?

«Природа как таковая в своем стремлении к своему внутреннему углублению не доходит до этого для-себя-бытия, до сознания самой себя; животное — совершеннейшая форма этого внутреннего углубления — представляет собою только чуждую всему духовному диалектику перехода от одного единичного, наполняющего всю его душу ощущения к другому равным образом единичному ощущению, столь же исключительно в нем господствующему. Только человек впервые поднимается от единичности ощущения к всеобщности мысли, к знанию о самом себе, к постижению своей субъективности, своего «я», — одним словом, только человек есть мыслящий дух и этим — и притом единственно только этим — существенно отличается от природы»[5].

«Мышление составляет не только субстанцию внешних вещей, но также и всеобщую субстанцию духовного. Во всяком человеческом созерцании имеется мышление. Мышление есть также всеобщее во всех представлениях, воспоминаниях и вообще в каждой духовной деятельности, во всяком хотении, желании и т.д. Все они представляют собой дальнейшие спецификации мышления. Если мы будем так понимать мышление, то оно выступит в совершенно ином свете, чем в том случае, когда мы только говорим: мы обладаем способностью мышления наряду с другими способностями, как например, созерцанием, представлением, волей и т.д. Если мы рассматриваем мышление как подлинно всеобщее всего природного, а также всего духовного, то оно выходит за пределы всех их и составляет основание всего. От этого понимания мышления в его объективном значении (как nous) мы можем непосредственно перейти к мышлению в субъективном смысле, объяснить, что оно такое. Мы говорили, что человек есть прежде всего мыслящее существо, но вместе с тем говорим, что оно есть созерцающее существо, волящее существо и т.д.»[6].

3. Бытие людей как реальный процесс их жизнедеятельности.

Вопросы:

1. Сравните понимание бытия в учении Маркса и Энгельса с немецкой классической философией. В чем Вы видите разницу?
2. Каково соотношение между понятиями «бытие» и «общественное бытие»?

«Люди являются производителями своих представлений, идей и т.д. — но речь идет о действительных, действующих людях, обусловленных определенным развитием их производительных сил и — соответствующим этому развитию — общением, вплоть до его отдаленных форм. Сознание никогда не может быть чем-либо иным, как осознанным бытием, а бытие людей есть реальный процесс их жизни…

В прямую противоположность немецкой философии, спускающейся с неба на землю, мы здесь поднимаемся с земли на небо, т.е. мы исходим не из того, что люди говорят, во-

---

[4] Маркс К. Тезисы о Фейербахе // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т.3. С. 3.

[5] Гегель Г.Ф. Философия духа // Энциклопедия философских наук. Т.3. С. 24-25.

[6] Гегель Г.В.Ф. Наука логики// Энциклопедия философских наук. Т.1. С. 122.

ображают, представляют себе, — мы исходим также не из существующих только на словах, мыслимых, воображаемых, представляемых людей, чтобы от них прийти к подлинным людям: для нас исходной точкой являются действительные деятельные люди, и из действительного жизненного процесса мы выводим также и развитие идеологических отражений и отзвуков этого жизненного процесса…».[7]

4. Человек осужден быть свободным.

Вопросы:

1. Что означает выражение Сартра: «Человек осужден быть свободным»? О какой свободе идет речь?

2. Означает ли свобода человека отсутствие его ответственности за свершенное?

3. Если все дозволено, то значит ли это нравственную безответственность человека?

«Нет никакой природы человека, как нет и Бога, который бы ее задумал… Он есть лишь то, что сам из себя делает… Если существование действительно предшествует сущности, то человек ответствен за то, что он есть…, экзистенциализм отдает каждому человеку во владение его бытие и возлагает на него полную ответственность за существование…

Достоевский как-то писал, что «если Бога нет, то все дозволено». Это — исходный пункт экзистенциализма. В самом деле, все дозволено, если Бога не существует, а потому человек заброшен, ему не на что опереться ни в себе, ни
вовне…

…Если Бога нет, мы не имеем перед собой никаких моральных ценностей и предписаний, которые оправдывали бы наши поступки. Таким образом, ни за собой, ни перед собой — в светлом царстве ценностей — у нас не имеется ни оправданий, ни извинений. Мы одиноки, и нам нет извинений. Это и есть то, что я выражаю словами: человек осужден быть свободным… Однажды брошенный в мир, отвечает за все что делает… Человек ответствен за свои страсти.

Заброшенность предполагает, что мы сами выбираем наше бытие. Заброшенность приходит вместе с тревогой…

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

Мы определяем человека лишь в связи с его решением занять позицию. Поэтому бессмысленно упрекать нас в произвольности выбора» .[8]

5. Вечные вопросы бытия: что такое свобода?

А. Камю (1913–1960) — французский философ, писатель, публицист[9].

Вопросы:

1. Как связаны бунт и революция со свободой?
2. Почему Камю называет свободу «страшным словом»?
3. В чем оправдание революционного бунта и в чем его историческая несправедливость?
4. Нужны ли истории революции?

«Бунт чаще бросает вызов, чем отрицает. Сначала он не устраняет Бога, а только разговаривает с ним на равных. Но речь идет не о куртуазной беседе. Речь идет о полеми-

---

[7] Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология // Соч. Т.3. С. 24-25.

[8] Сартр Ж.-П. Экзистенциализм — это гуманизм // Сумерки богов. С. 323, 327, 331, 338, 339.

[9] Камю А. Бунтующий человек. М., 1990. С. 136-137, 199.

ке, воодушевляемой желанием взять верх. Раб начинает с требования о справедливости, а заканчивает стремлением к господству. Ему в свою очередь тоже хочется власти. Бунт против удела человеческого сочетается с безоглядным штурмом неба, цель которого пленить царя небесного и сначала провозгласить его низложение, а затем приговорить к смертной казни… Поскольку трон Всевышнего опрокинут, бунтовщик признает, что ту справедливость, тот порядок, то единство, которое он тщательно искал в своей жизни, ему теперь предстоит созидать своими собственными руками, а тем самым оправдать низложение Бога. Тогда-то и начинаются отчаянные усилия основать царство людей, даже ценой преступления, если потребуется. Это не обходится без ужасающих последствий… Но эти последствия не обусловлены бунтом как таковым, или по крайней мере, они проявляются только тогда, когда бунт забывает о своих истоках, устает от мучительного напряжения между “да” и “нет” и предается, наконец, либо всеобщему отрицанию, либо тотальному подчинению…

Свобода, «это страшное слово, начертанное на колеснице бурь», — вот принцип всех революций. Без нее справедливость представлялась бунтарям немыслимой. Однако приходит время, когда справедливость требует временного отказа от свободы. И тогда революция завершается большим или малым террором. Всякий бунт — это ностальгия по невинности и призыв к бытию. Но в один прекрасный день ностальгия вооружается и принимает на себя тотальную вину, то есть убийство и насилие».

6. Вечные вопросы бытия: что нас ждет в будущем?

Н.А. Бердяев (1874–1948) — русский философ[10].

Вопросы:

1. Разделяете ли Вы критику Бердяевым оправдания страданий человека блаженством грядущих поколений?
2. В чем смысл страданий человека и есть ли он вообще?
3. Имеет ли место прогресс в истории человека и в чем он состоит?

«Учение о прогрессе предполагает, что задачи всемирной истории человечества будут разрешены в будущем, что наступит какой-то момент в истории человечества, в судьбе человечества, в которой будет достигнуто высшее совершенное состояние и в этом высшем совершенном состоянии будут примирены все противоречия, которыми полны судьбы человеческой истории… Правомерно ли такое предположение?

Внутренне неприемлема, религиозно и морально недопустима позитивная идея прогресса, потому что природа этой идеи такова, что она делает невозможным разрешение муки жизни, разрешение трагических противоречий и конфликтов для всего человеческого рода, для всех человеческих поколений, для всех времен, для всех когда-либо живших людей с их страдальческой судьбой. Это учение заведомо и сознательно утверждает, что для огромной массы, бесконечной массы человеческих поколений и для бесконечного ряда времен и эпох существует только смерть и могила. Они жили в несовершенном, страдальческом, полном противоречий состоянии, и только где-то на вершине исторической жизни появляется, наконец, на истлевших костях всех предшествующих поколений такое поколение счастливцев, которое взберется на вершину и для которого возможна будет высшая полнота жизни, высшее блаженство и совершенство».

7. Конкретно-историческое пространство человеческого бытия.

В.И. Вернадский (1863–1945) — русский естествоиспытатель и мыслитель[11].

---

[10] Бердяев Н.А. Смысл истории. М., 1990. С. 146, 147.

[11] Вернадский В.И. Научная мысль как планетарное явление // Философские мысли натуралиста. М., 1988. С. 131, 132, 133, 142, 150.

Вопросы:

1. Как физически очерчено пространство бытия человека? Какое место оно занимает в природе?

2. Какова природно-биологическая структура человеческого бытия?

«…природа не аморфна и не бесформенна, как это веками считалось, а имеет определенное, точно ограниченное строение, которое должно, как таковое, отражаться и учитываться во всех заключениях и выводах, с Природой связанных…

Живая природа является основной чертой проявления биосферы…

Эта новая форма биогеохимической энергии, которую можно назвать энергией человеческой культуры или культурной биогеохимической энергией, является той формой биогеохимической энергии, которая создает в настоящее время ноосферу.

У человека… эта форма биогеохимической энергии, связанная с разумом, с ходом времени, растет и увеличивается, быстро выдвигается на первое место. Этот рост связан, возможно, с ростом самого разума — процессом, по-видимому, очень медленным (если он действительно происходит), но главным образом с уточнением и углублением его использования…

Разум есть сложная социальная структура, построенная как для человека нашего времени, так и для человека палеолита, на том же самом нервном субстрате, но при разной социальной обстановке, слагающейся во времени…

В долгие тысячелетия человек резко изменил свое положение в живой природной среде и коренным образом изменил живую природу планеты. Это началось еще в ледниковый период, когда человек начал приручать животных, но долгие тысячелетия это не отражалось ярко на биосфере…

Коренное изменение началось в Северном полушарии после отхода последнего ледника, за пределами оледенения…

В течение последнего тысячелетия с XV в. до XX в. непрерывно шло, все усиливаясь, развитие мощного влияния человека на окружающую природу и ее им понимание. В это время совершился охват единой культурой всей поверхности планеты…

Вопрос о плановой единообразной деятельности для овладения природой и правильного распределения богатств, связанных с созданием единства и равенства всех людей, единства ноосферы, стал на очередь дня».

8. Вечные вопросы бытия: что есть истина?

Вильям Шекспир (1564–1616) - поэт и величайший драматург мира[12].

Вопросы:

1. В чем красота и правда жизни по Шекспиру?

«Когда твое чело избороздят
Глубокими следами сорок зим,
Кто будет помнить царственный наряд,
Гнушаясь жалким рубищем твоим?
И на вопрос: «Где прячутся сейчас
Остатки красоты веселых лет?» -
Что скажешь ты? На дне угасших глаз?
Но злой насмешкой будет твой ответ.
Достойней прозвучали бы слова:
«Вы посмотрите на моих детей.

[12] Шекспир В. Сонет // Библ. всем. лит-ры. Т.36. М., 1968. С. 694, 700.

Моя былая свежесть в них жива.
В их оправданье старости моей».
Пускай с годами стынущая кровь,
В наследнике твоем пылает вновь.
Я не по звездам о судьбе гадаю
И астрономия не скажет мне,
Какие звезды в небе к урожаю,
К чуме, пожару, голоду, войне.
Не знаю я, ненастье иль погоду
Сулит зимой и летом календарь,
И не могу судить по небосводу,
Какой счастливей будет государь.
Но вижу я в твоих глазах предвестье,
По неизменным звездам узнаю
Что правда с красотой пребудут вместе,
Когда продлишь в потомках жизнь свою.
А если нет, — под гробовой плитою
Исчезнет правда вместе с красотою».

9. Вечные вопросы бытия: как жить?

Вопросы:

1. Всегда ли судьба человека соответствует его человеческому достоинству?
2. Почему человек терпит унижение бытия, не предпочитая ему гордое небытие?
3. Есть ли выбор у человека перед лицом вечного вопроса: «быть или не быть»? В какой мере разрешена возникающая здесь коллизия?

«Быть иль не быть, вот в чем вопрос.
Достойно ль
Душе терпеть удары и щелчки
Обидчицы-судьбы иль лучше встретить
С оружьем море бед и положить конец волненьям?
Умереть. Забыться.
И все. И знать, что этот сон — предел
Сердечных мук и тысячи лишений,
Присущих телу. Это ли не цель
Желанная? Скончаться. Сном забыться.
Уснуть. И видеть сны? Вот и ответ.
Какие сны в том смертном сне приснятся,
Когда покров земного чувства снят?
Вот объясненье. Вот что удлиняет
Несчастьям нашим жизнь на столько лет.
А то кто снес бы униженье века,
Позор гоненья, выходки глупца,
Отринутую страсть, молчанье права,
Надменность власть имущих и судьбу
Больших заслуг перед судом ничтожеств,
Когда так просто сводит все концы
Удар кинжала? Кто бы согласился
Кряхтя, под ношей жизненной плестись,
Когда бы неизвестность после смерти,
Боязнь страны, откуда ни один

Не возвращался, не склоняла воли
Мириться лучше со знакомым злом,
Чем бегством к незнакомому стремиться.
Так всех нас в трусов превращает мысль.
Так блекнет цвет решимости природной
При тусклом свете бледного ума,
И замыслы с размахом и почином
Меняют путь и терпят неуспех
У самой цели»[13].

10. Влияние техногенных процессов на бытие человека.

Вопросы:

1.Какую роль в жизни человека играет его воля? Что значит «волить риск»?

2.Какие изменения в наличное бытие человека (Dasien) вносит техника как форма его волевой деятельности?

3.Какое превращение при этом претерпевает само наличное бытие?

«..Но мы,
Мы прежде, чем растенье или зверь,
Идем одной дорогой с риском, волим риск».
(Р.М. Рильке)

«То, что названо здесь волением, — это пробивание себе пути.. Такое воление определяет сущность человека нового времени, хотя он поначалу и не ведает всей широты воления…

…Для такого воления все наперед (потому и в дальнейшем) неудержимо превращается в материал составления, пробивающего себе путь. Земля и атмосфера Земли превращаются в сырье. Человек делается людским материалом, который в нужный момент пускается вход, ради достижения предварительно поставленных целей. Преднамеренное составление мира неукоснительно пробивает себе путь, а все это устраивается как состояние человеческого приказывания — вот процесс, который выступает наружу из скрытой сущности техники…

Современная наука и тоталитарное государство, будучи неизбежными следствиями сущности технического, вместе с тем составляют ее свиту. То же можно сказать и о тех формах и средствах, которые пускаются в ход в целях организации мирового общественного мнения и повседневных представлений людей. Не только все живое опредмечивается средствами техники путем разведения и потребления, но полным ходом идет наступление атомной физики на явление живого как такового»[14].

Типовые оценочные материалы по теме 16.
Вопросы к опросу

1.Понятие формации и цивилизации, их значение в познании общества и периодизации истории.

2.Проблема направленности исторического процесса

3.Понятие исторического времени: уникальность и повторяемость.

4.Прогресс в истории и его критерии.

5. Проблема источника и движущих сил истории. Фатализм и волюнтаризм.

---

[13] Шекспир В. Гамлет. С. 177.

[14] Хайдеггер М. Доклад о Р.М. Рильке. 1946 // Мартин Хайдеггер: человек в мире. М., 1990. С. 39, 40.

6. Роль народных масс и личности в истории.

Темы докладов и сообщений

1.Мифы о "золотом веке" в культурах разных народов.
2.Христианская эсхатология и современный мир.
3.Н.А.Бердяев о смысле истории.
4.Критика социального прогресса в философии К.Н.Леонтьева.
5.Чаадаев П.Я. и его историософская концепция.
6.Соотношение цикличности и поступательности в общественном развитии.
8.Детерминизм, фатализм и волюнтаризм при анализе общественного развития.
9.Проблема периодизации истории; формации и цивилизации.

Практические задания

1. Перечислите основные теоретические проблемы философии истории.
2. Почему в античной философии отсутствовал интерес к истории?
3. Раскройте суть христианского понимания истории.
4. Раскройте общий смысл идеи культурно-исторического прогресса.
5. Что является движущей силой и целью культурно-исторического развития в учении Канта и Гегеля?
6. Как определяются задачи исторического познания в позитивизме?
7. Каков вклад неокантианства в философию истории?
8. Что такое славянофильство и западничество?
9. Какие аргументы выдвинула русская религиозная философия против теории прогресса?
10. Охарактеризуйте два основных философских подхода к пониманию субъекта истории и динамики исторического процесса.
11. Что является движущей силой и целью прогресса в марксистской теории?
12.Назовите общественно-экономические формации, выделенные К. Марксом.
13.Какова роль личности и народных масс в истории?

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, эссе:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно_соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей

при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	Способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними.

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
Способность на основе критического анализа собранной информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей между ними	Описывает объект как элемент системы более высокого уровня на основе критического анализа представленной и/или собранной информации об объекте. Описывает подсистемы системы высокого уровня, в которые включен объект. Описывает эмерджентные свойства систем.	Соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Называет все системы, в которые встроен объект как подсистема. Точно определяет место объекта в системе более высокого уровня. Характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовой перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие и структура мировоззрения. Исторические типы мировоззрения: миф, религия, философия. Религиозная, научная, философская картины мира
2. Предмет философии, ее основные функции. Место философии в системе культуры.

3. Философские ответы на основные мировоззренческие и методологические вопросы (материализм, идеализм, дуализм, диалектика, метафизика, агностицизм)

4. Античная философия, ее специфические особенности.

5. Теоцентризм философии средних веков. Учение А. Августина.

6. Философия Ф. Аквинского.

7. Особенности философия европейского Просвещения

8. Становление научного метода познания в философии Ф. Бэкона и Р. Декарта (эмпиризм и рационализм).

9. Немецкая классическая философия Философия И. Канта: основные этапы, сущность и проблематика. Диалектика Гегеля

10. Человек, общество и природа в философии французского Просвещения.

11. Философия марксизма: современный взгляд Марксистское понимание общества и истории.

12. Русская философия: генезис, содержание, особенности развития (X – XIX вв.) Философия русского космизма

13. Русская религиозно-идеалистическая философия: общая характеристика. Философские идеи В. Соловьева, Н. Бердяева.

14. Западная философия в XX веке: сциентистское (неопозитивизм), иррационалистическое (экзистнциализм, психоанализ), религиозное (неотомизм, неопротестантизм) течения.

15. Бытие, его основные формы

16. Материя, структура и уровни организации материального мира

17. Движение и его формы

18. Пространство и время

19. Природа и сущность сознания. Понятие идеального. Структура сознания и его функции. Мышление и язык.

20. Основные концепции развития. Синергетика. Принцип детерминизма

21. Проблема познаваемости мира. Чувственная и рациональная ступени познания. Рациональное и иррациональное в познании

22. Проблема истины и ее критериев

23. Место и роль практики в процессе познания.

24. Структура научного познания, его уровни и формы

25. Методы научного познания. Наука: функции, классификация, закономерности развития

26. Общество как система. Основные сферы жизни общества

27. Духовная жизнь общества: понятие, сущность, содержание

28. Общественное сознание, его формы и структура

29. Человек в системе социальных связей. Индивид, индивидуальность, личность.

30. Личность и общество. Роль личности в истории. Свобода и ответственность.

31. Деятельность как способ бытия человека, ее структура. Ценности человеческого бытия: понятие, сущность, функции, классификация. Потребности, интересы, мотивы, стимулы, цели в деятельности человека

32. Проблема смысла жизни и цели жизни в философии.

33. Исторический процесс: объективные условия и субъективный фактор, закономерности.

34. Формационная и цивилизационная концепции общественного развития.

35. Социальное развитие и его типы

36. Культура как мера развития человека. Культура и цивилизация, их соотношение.

37. Современные представления о цивилизации. Постиндустриальное, информационное общество, «общество знаний». Основные тенденции развития российской цивилизации.

38. Феномен глобализации и современные глобальные проблемы

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине утверждается на заседании кафедры и находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Шкала оценивания

Код этапа формирования компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания			
		зачтено	**зачтено**	**зачтено**	**Не зачтено**
УК ОС-1.2	Описывает объект как элемент системы более высокого уровня. Описывает подсистемы системы высокого уровня, в которые включен объект. Описывает эмерджентные свойства систем.	Соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Называет все системы, в которые встроен объект как подсистема. Точно определяет место объекта в системе более высокого уровня. Характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.	Соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Называет не все системы, в которые встроен объект как подсистема. С несущественными затруднениями определяет место объекта в системе более высокого уровня. Характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.	С затруднением соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Называет не все системы, в которые встроен объект как подсистема. Не точно определяет место объекта в системе более высокого уровня. Не характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.	Не соотносит системы и различает их в зависимости от уровня сложности. Не называет все системы, в которые встроен объект как подсистема. Не определяет место объекта в системе более высокого уровня. Не характеризует влияние объекта на системы более высокого уровня.

4.4. Методические материалы

Методические рекомендации для подготовки к зачету:

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества форсированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки основных вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования в рамках двух этапов, включающих выполнение заданий содержащихся в билете:

1 этап – выполнение первого задания, которое включает подготовку ответа на теоретический вопрос в билете;

Теоретическое задание - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить усвоенные знания. Вопрос проверяет теоретическую подготовку обучающегося по учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

2 этап - выполнение второго задания, которое включает решение практического кейс-задания в билете.

Практическое задание – предполагает реализацию поставленной в билете задачи. Кейс-задание в билете основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Выполнение практического кейс–задания предполагает следующие этапа:

1 этап. Проанализировать представленную в кейсе ситуацию.

2 этап. Определить какие теоретические положения можно применить к анализу данной ситуации.

3 этап. Сформулировать конкретный ответ на каждый вопрос, представленный в кейсе.

Пример типового билета для зачету:

Билет 1.

1. Понятие и структура мировоззрения. Исторические типы мировоззрения: миф, религия, философия.

2. Какую роль философия играет в жизни современного человека? В истории человечества вообще? Совпадает ли Ваше мнение по этому вопросу с позициями Ж. Маритена и Л. Витгенштейна? Жак Маритен, Философ во Граде: «Мы приходим к существенному вопросу: чему служит философия? Философия сама по себе выше утилитарной сферы. И по этой самой причине философия в высшей степени необходима людям. Она заставляет вспомнить о высшей пользе тех вещей, которые имеют отношение не к средствам, а к цели. Ведь люди не живут лишь хлебом, витаминами и техническими открытиями. Они живут ценностями и реалиями, которые возвышаются над временем и достойны познания сами по себе; они питаются той невидимой пищей, что поддерживает жизнь духа и заставляет задуматься не только о тех или иных средствах, служащих их жизни, но и о самом смысле существования, страдания и надежды. Философ во Граде свидетельствует о высшем достоинстве мышления, он демонстрирует то, что в человеке является вечным, он стимулирует нашу жажду чистого, незаинтересованного познания, постижения тех фундаментальных реалий, затрагивающих природу вещей, природу духа, самого человека, Бога. <…> Сторонники диалектического материализма заявляют, что задача философии не в созерцании, а в изменения мира; философия, по существу, становится инструментом действия, властью над вещами. Здесь мы имеем дело лишь с возвращением старого магического смешения познания и власти и с полным непониманием функции мышления. Философия, по существу – незаинтересованная деятельность, ориентированная на истину, притягательную саму по себе, а не утилитарная активность, направленная на овладение вещами».

2

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия по дисциплине предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Методические рекомендации по подготовке доклада, сообщения.

Доклад – публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение определённой темы.

Этапы подготовки доклада:

1. Определение цели доклада.
2. Подбор необходимого материала, определяющего содержание доклада.
3. Составление плана доклада, распределение собранного материала в необходимой логической последовательности.
4. Общее знакомство с литературой и выделение среди источников главного.
5. Уточнение плана, отбор материала к каждому пункту плана.
6. Композиционное оформление доклада.
7. Заучивание, запоминание текста доклада, подготовки тезисов выступления.
8. Выступление с докладом.
9. Обсуждение доклада.
10. Оценивание доклада.

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 помогает обеспечить успех выступления по любой тематике.

Вступление должно содержать:

- название доклада;
- сообщение основной идеи;
- современную оценку предмета изложения;
- краткое перечисление рассматриваемых вопросов;
- интересную для слушателей форму изложения;
- акцентирование оригинальности подхода.

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 – это чёткое обобщение и краткие выводы по излагаемой теме.

Методические рекомендации по решению ситуационных задач (кейсов).

Кейс-задача (кейс) – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором слу-

чае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях и практических занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания в виде сообщения по отдельным вопросам.

Контроль качества самостоятельной работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, проведения проверки подготовленных сообщений по темам дисциплины.

Методические рекомендации по организации контроля самостоятельной работы.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Контроль самостоятельной работы посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, тестирование, доклады, сообщения и др.

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется через формы контроля и обучения:

Консультации, в ходе которых студенты должны осмыслять полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь. График консультаций утверждается на кафедре.

Следящий контроль осуществляется на лекциях и практических занятиях. Он проводится в форме собеседования, устных ответов студентов, тестов и др.

Текущий контроль осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельных работ, выполненных во внеаудиторное время. Это, как правило, работы индивидуального характера: доклады, сообщения.

Методические рекомендации по организации контактной самостоятельной работы.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по

дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Контактная самостоятельная работа посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных проблем и задач по дисциплине.

В качестве форм и методов контроля внеаудиторной самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, тестирование, доклады, сообщения и др.

Управление самостоятельной работой студентов осуществляется через формы контроля и обучения:

Консультации, в ходе которых студенты должны осмыслять полученную информацию, а преподаватель определить степень понимания темы и оказать необходимую помощь. График консультаций утверждается на кафедре.

Текущий контроль осуществляется на лекциях и практических занятиях. Он проводится в форме собеседования, устных ответов студентов обучающихся и др.

Текущий контроль осуществляется в ходе проверки и анализа отдельных видов самостоятельных работ, выполненных во внеаудиторное время. Это, как правило, работы индивидуального характера: доклады, сообщения.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы с учебной литературой и ресурсами информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит изучение работ отдельных авторов. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных для подготовки к участию в дискуссиях на практических занятиях.

При подготовке к учебным занятиям следует использовать учебную литературу и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", рекомендованные в п.6 настоящей рабочей программы дисциплины.

Материалы текущего и промежуточного контроля успеваемости обучающихся выложены в ИОС.

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. Вечканов В.Э. Философия Саратов: Ай Пи Эр Медиа 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/1131 — ЭБС «IPRbooks»

2. Марков, Б. В. Философия для бакалавров и специалистов : учебник : гриф УМО. - СПб. : Питер 2012. – 426 с.

3. Мельникова Н.А. Философия Саратов: Научная книга 2012 http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/6273.— ЭБС «IPRbooks»

4. Философия [Электронный ресурс] : Учебник / Л. Е. Балашов ; Балашов Л. Е. - Москва : Дашков и К, 2014. - 612 с. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks". - ISBN 978-5-394-01742-1.

5. Философия [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Ан ; С. А. Ан. - 2-е изд. - М. : Флинта, 2014. - 400 с. - Режим доступа: ЭБС "Лань" http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=51991. - ISBN 978-5-9765-1745-5.

6.2. Дополнительная литература. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. История философии. / Под ред. А. В. Черняева - М. : ИФРАН, 2014. – 280 с.
2. История философии/ Под ред. Л. Б. Карелова - М. : ИФРАН, 2013. – 311 с.
3. Марков Б.В. Философия. Учебник - М. : Проспект 2011. – 432 с.
4. Тюгашев Е.А. Философия конституции и гражданская философия // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Право. 2014. Т. 10. № 1. С. 11-16. - ЭБС elibrary http://elibrary.ru/item.asp?id=21959428
5. Trakakis, N. N. Doing Philosophy in Style: A New Look at the Analytic//Continental Divide Philosophy Compass, 2012, 7: 919–942. - ЭБС Wiley Online Library http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.ranepa.ru:3561/doi/10.1111/j.1747-9991.2012.00526.x/abstract
6. Weber, R. ―How to Compare?‖ – On the Methodological State of Comparative Philosophy. // Philosophy Compass, 2013, 8: 593–603. -ЭБС Wiley Online Library http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.ranepa.ru:3561/doi/10.1111/phc3.12042/abstract
7. Философия для экономистов [Электронный ресурс] : учебник / В. А. Канке. - М. : Омега-Л. - (Высшее экономическое образование). - Режим доступа: ЭБС "Лань" http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=5523. - ISBN 978-5-370-02891-5.
8. Вечканов, В. Э. Философия [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. Э. Вечканов ; Вечканов В. Э. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 209 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks". - ISBN 978-5-904000-72-1.
9. Мельникова, Н. А. Философия [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Н. А. Мельникова, Н. А. Мальшина, В. О. Алексеев ; Мельникова Н. А. - Саратов : Научная книга, 2012. - 6273 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks".
10. Безвесельная, З. В. Философия науки [Электронный ресурс] : Учебное пособие / З. В. Безвесельная, В. С. Козьмин, А. И. Самсин ; Безвесельная З. В. - Москва : Юриспруденция, 2012. - 212 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks". - ISBN 978-5-9516-0435-4.
11. Светлов, В. А. Философия [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. А. Светлов ; Светлов В. А. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 335 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks".
12. Костюкова, Е. И. Философия [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Е. И. Костюкова, В. В. Жданова ; Костюкова Е. И. - Самара : РЕАВИЗ, 2012. - 63 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks".
13. Батурин, В. К. Философия науки [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. К. Батурин ; Батурин В. К. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 303 c. - Режим доступа: ЭБС "IPRbooks". - ISBN 978-5-238-02215-4

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Агапов, В. С.. Социально-психологические детерминанты креативной компетентности студентов : монография / Агапов, Валерий Сергеевич, Давлетова, Рада Уеловна. - М.: Макеев Игорь Вячеславович, 2016. - 163 с.
2. Афанасьев М.Ю. История [Электронный ресурс]: методические рекомендации по изучению курса и подготовке к семинарским занятиям. Учебное пособие/ Афанасьев М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт специальной педагогики и психологии, 2011.— 40 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/29973.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Модель позиционного обучения студентов [Электронный ресурс]: теоретические основы и методические рекомендации/ И.Б. Шиян [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2012.— 152 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/27375.html — ЭБС «IPRbooks»
4. Психология адаптации и социальная среда. Современные подходы, проблемы, перспективы [Электронный ресурс]/ Л.Г. Дикая [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ,

2007.— 624 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru.ezproxy.ranepa.ru:3561/7431.html.— ЭБС «IPRbooks»
5. Социально-психологические аспекты формирования культуры самообучающейся организации / А. Я. Николаев [и др.] // Вопросы психологии. - 2014. - № 6. - С. 44-52.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 1 июня 2005г. № 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации»
2. Постановление правительства Российской Федерации от 20 июня 2011 г. «О федеральной целевой программе «Русский язык» на 2011-2015 гг. (с изменениями на 29 июля 2015 г. № 773)

6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

1. Национальная электронная библиотека. Режим доступа: http://www.rusneb.ru
2. Электронный фонд Российской национальной библиотеки (РНБ). Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ). Режим доступа: http://leb.nlr.ru
Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ). Режим доступа: http://elibrary.rsl.ru/
4. Научная электронная библиотека ГПНТБ (каталог Государственной Публичной научно-технической библиотеки) России. Режим доступа: http://ellib.gpntb.ru/
5. Каталог Научной Библиотеки МГУ. Режим доступа: http://search.nbmgu.ru/search/
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Режим доступа: http://www.elibrary.ru/
7. Электронная Библиотека ГУУ. Полнотекстовые зарубежные базы данных. Режим доступа: http://library.guu.ru/Full_text_foreign_database.html
8. Президентская библиотека им. Б. Н. Ельцина. Режим доступа: http://www.prlib.ru/
9. BIBLIOPHIKA. Электронная библиотека ГПИБ России. Режим доступа: http://www.bibliofika.ru/
10. Электронная библиотека "Научное наследие России». Режим доступа: http://nasledie.enip.ras.ru/index.html
11. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова. Режим доступа: http://lib.ru/
12. IQlib – электронно-библиотечная система. Режим доступа: http://www.iqlib.ru/
13. Электронная библиотека TWIRPX. Режим доступа: http://www.twirpx.com/
14. Университетская библиотека. Режим доступа: http://www.bibliclub.ru/
15. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Библиотека. Режим доступа: http://window.edu.ru/library

6.6. Иные источники

1. Философия. Учебник. Под ред. Ф.Д. Демидова. М., 2010.
2. Философия. Учебно-методический комплекс для подготовки бакалавров. Под ред. Ф.Д. Демидова. Сост. О.А. Митрошенков. М., 2010.
3. Митрошенков О.А. Русская философия. Имена и идеи. М., 2011.

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;

– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

реализуемой на основе электронного (онлайн) курса

Б1.О.04 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(с основами военной подготовки)

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)–составитель(и):

д-р техн. наук, лектор Института ЭМИТ РАНХиГС, профессор Академии Государственной Противопожарной службы Семиков А.В.

Преподаватели / Военный учебный центр РАНХиГС:

Митрохин Олег Викторович

Журов Александр Владимирович

Маштаков Алексей Анатольевич

Суслов Дмитрий Валентинович

юрин Александр Анатольевич

Визуализация и озвучивание дисциплины, реализуемой на основе электронного (онлайн) курса:

Гараев Тимур Фаритович

Геккель Иван Яковлевич

Грунько Марина Викторовна

Евтушенко Мария Владимировна

Журов Александр Владимирович

Зайцев Даниил Сергеевич

Зверев Светослав Игоревич

Маштаков Алексей Анатольевич

Митрохин Олег Викторович

Очетов Серафим Леонтьевич

Попов Алексей Викторович

Сарасеко Владислав Владимирович

Суслов Дмитрий Валентинович

Тюрин Александр Анатольевич

Чиндина Юлия Сергеевна

Редактор программы доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Л.А.Строголева

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин

Протокол №01 от 01.09.2024г.

Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин Т.Д.Козлова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические материалы для освоения дисциплины	11
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	13
6.1. Основная литература	13
6.2. Дополнительная литература	14
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	14
6.4. Интернет-ресурсы	14
6.5. Иные источники	14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	15

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

1.1. Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	**УК ОС-8.1** **УК ОС-8.2**	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности Способность находить оптимальные методы решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей

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

ОТФ/ТФ ***(при наличии профстандарта)*****/ трудовые или профессиональные действия**	**Результаты обучения**
Модуль «**Здоровье и безопасность человека**»	***на уровне знаний:*** способах выявления и предупреждения угроз, видах чрезвычайных ситуаций, общих правил и алгоритмов действий в нештатных и чрезвычайных ситуациях
	на уровне умений находить и правильно оценивать факторы опасности для личности, общества и государства, своевременно и оперативно реагировать на их возникновение
	на уровне навыков поддерживать условия безопасности жизнедеятельности
Модуль «**Основы военной подготовки**»	***на уровне знаний:*** основные положения общевоинских уставов ВС РФ; организацию внутреннего порядка в подразделении; основные положения Курса стрельб из стрелкового оружия; устройство стрелкового оружия, боеприпасов и ручных гранат; предназначение, задачи и организационно-штатную структуру общевойсковых подразделений; основные факторы, определяющие характер, организацию и способы ведения современного общевойскового боя; общие сведения о ядерном, химическом и биологическоморужии, средствах его применения; правила поведения и меры профилактики в условиях заражения радиоактивными, отравляющими веществами и бактериальными средствами; тактические свойства местности, их влияние на действия подразделений в боевой обстановке; назначение, номенклатуру и условные знаки топографических карт; основные способы и средства оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; тенденции и особенности развития современных международных отношений, место и роль России в многополярном мире, основные направления социально-экономического, политического и военно- технического развития страны; основные положения Военной доктрины РФ; правовое положение и порядок прохождения военной службы
	на уровне умений: правильно применять и выполнять положения общевоинских уставов ВС РФ; осуществлять разборку и сборку автомата (АК-74) и пистолета (ПМ), подготовку к боевому применению ручных гранат;

	оборудовать позицию для стрельбы из стрелкового оружия; выполнять мероприятия радиационной, химической и биологической защиты; читать топографические карты различной номенклатуры; давать оценку международным военно-политическим и внутренним событиям и фактам с позиции патриота своего Отечества; применять положения нормативно-правовых актов
	на уровне навыков: строевыми приемами на месте и в движении; навыками управления строями взвода; навыками стрельбы из стрелкового оружия; навыками подготовки к ведению общевойскового боя; навыками применения индивидуальных средств РХБ защиты; навыками ориентирования на местности по карте и без карты; навыками применения индивидуальных средств медицинской защиты и подручных средств для оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; навыками работы с нормативно-правовыми документами

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

Дисциплина осваивается на основе электронного (онлайн) курса (далее – ЭК) обучающимися самостоятельно. Общий объем дисциплины 108 академических часов, количество академических часов, выделенных на видеолекции, практикоориентированные задания и текущий контроль успеваемости – 76 часов. Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего по ЭК – 32 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина реализуется в 1 семестре. Данная дисциплина реализуется полностью с применением электронного обучения. Материалы дисциплины размещены по адресу https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Структура дисциплины (на основе ЭК), осваиваемой обучающимися самостоятельно

№ Модуля ЭК	Наименование модуля	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости[2], промежуточной аттестации
		Всего	СР (ЭК)[1]				
			ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
Здоровье и безопасность человека							
1	Здоровый образ жизни	4	1	1		2	Т
2	Правовая грамотность	4	1	1		2	Т
3	Экономическая безопасность	8	2	2		4	Т
4	Риски, связанные с профессиональной деятельностью	4	1	1		2	Т
5	Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	4	1	1		2	Т
6	Безопасность в условиях ЧС и военных действий	8	2	2		4	Т
Всего		**32**	**8**	**8**		**16**	
Основы военной подготовки							
7	Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации		1	1		4	Т
8	Строевая подготовка		1	1	2	4	Т
9	Огневая подготовка из стрелкового оружия		2	1	4	6	Т
10	Основы тактики общевойсковых подразделений		1	1		4	Т
11	Радиационная, химическая и биологическая защита		2	1	4	6	Т
12	Военная топография		0,5	0,5		4	Т
13	Основы медицинского обеспечения		1,5	1,5	4	4	Т
14	Военно-политическая подготовка		0,5	0,5		4	Т
15	Правовая подготовка		0,5	0,5		4	Т
Всего		**72**	**10**	**8**	**14**	**40**	
Промежуточная аттестация		**4**	**зачет**				Т
Итого:		**108**	**18**	**16**	**14**	**60**	

Используемые сокращения: ВЛ – видеолекции; ПОЗ – практикоориентированные задания; СП – самопроверка; СРО – самостоятельная работа обучающегося

Содержание дисциплины

Модуль «**Здоровье и безопасность человека**»

Тема 1. ***Здоровый образ жизни***

Риски, связанные с неправильным режимом питания. Риски, связанные с отсутствием физических нагрузок и сидячим образом жизни. Риски, связанные с плохим состоянием здоровья. Риски, связанные с неблагополучной экологической ситуацией. Оказание первой медицинской помощи для гражданских лиц. Риски, связанные с употреблением наркотиков.

Тема 2. ***Правовая грамотность***

Политическая активность. Риски, связанные с непреднамеренным нарушением законов. Уплата налогов и пошлин.

Тема 3. ***Экономическая безопасность***

Эффективное распределение финансовых средств. Безопасное использование банковских карт. Безопасное использование банковских продуктов. Безопасное микроинвестирование. Безопасное использование криптовалют. Безопасная работа с биржевыми продуктами.

Тема 4. ***Риски, связанные с профессиональной деятельностью*****.**

Минимизация рисков, связанных с выполнением должностных задач на рабочем месте. Выполнение должностных задач в условиях ЧС и военного положения. Риск, связанный с попаданием в группу граждан со структурной безработицей.

Тема 5. ***Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет*****.**

Риски, связанные с использованием социальных сетей и иных электронных сервисов коммуникации. Риски, связанные с информационным шумом. Поддержание репутации и доброго имени в условиях интернет-гласности.

Тема 6. ***Безопасность в условиях чрезвычайного положения (ЧС) и военных действий.***

Риски, связанные с использованием транспортной и дорожной инфраструктуры. Использование современных коммуникационных средств и программных разработок в условиях ЧС. Риски, связанные с поведением в общественных местах, провоцирующим противоправные действия. Самооборона для гражданских лиц. Поведение в условиях попадания в ЧС.

Модуль «**Основы военной подготовки**»

Тема 7. ***Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации***

Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации: структура, основные требования и содержание. Права военнослужащих. Общине обязанности военнослужащих. Воинские звания. Единоначалие. Начальники и подчиненные. Старшие и младшие. Приказ и приказание. Воинская вежливость и воинская дисциплина военнослужащих.

Тема 8. ***Строевая подготовка***

Строй и его элементы. Виды строя. Сигналы для управления строем. Команды и порядок их подачи. Обязанности командиров, военнослужащих перед построением и в строю.

Практическая часть: Строевой расчет. Строевая стойка. Выполнение команд: "Становись", "Равняйсь", "Смирно", "Вольно, "Заправиться". Повороты на месте. Строевой шаг. Движение строевым шагом. Движение строевым шагом в составе

подразделения. Повороты в движении. Движение в составе взвода. Управление подразделением в движении.

Тема 9. ***Огневая подготовка. Стрельба из стрелкового оружия***

Требования безопасности при обращении со стрелковым оружием. Требования безопасности при проведении занятий по огневой подготовке.

Практическая часть: Приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение ручных противотанковых гранатометов. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение ручных гранат.

Тема 10. ***Основы тактики общевойсковых подразделений***

Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Назначение, структура мотострелковых и танковых подразделений Сухопутных войск, их задачи в бою. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники ВС РФ. Организационно-штатная структура мпб (тб) армии США и ФРГ, ТТХ основных образцов вооружения и техники. Сущность современного общевойскового боя его цели, виды и способы его ведения. Инженерное обеспечение боя его цели и задачи. Фортификационные сооружения, классификация инженерных заграждений и боеприпасов.

Тема 11. ***Радиационная, химическая и биологическая защита***

Ядерное оружие. Средства его применения. Поражающие факторы ядерного взрыва и их воздействие на организм человека, вооружение, технику и фортификационные сооружения. Химическое оружие. Отравляющие вещества (ОВ), их назначение, классификация и воздействие на организм человека. Химическое оружие. Боевые состояния, средства применения, признаки применения ОВ, их стойкость на местности. Биологическое оружие. Основные виды и поражающее действие. Биологическое оружие. Средства применения, внешние признаки применения. Зажигательное оружие. Поражающие действия зажигательного оружия на личный состав, вооружение и военную технику, средства и способы защиты от него. Цель, задачи и мероприятия РХБ защиты. Цели и порядок проведения частичной и полной специальной обработки.

Практическая часть:

Мероприятия специальной обработки: дегазация, дезактивация, дезинфекция, санитарная обработка. Технические средства и приборы радиационной, химической и биологической защиты. Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Подгонка и техническая проверка средств индивидуальной защиты.

Тема 12. ***Военная топография***

Местность как элемент боевой обстановки. Способы ориентирования на местности без карты. Способы измерения расстояний. Движение по азимутам. Классификация и назначение топографических карт. Определение географических и прямоугольных координат объектов по карте. Целеуказание по карте

Тема 13. ***Основы медицинского обеспечения***

Медицинское обеспечение - как вид всестороннего обеспечения. Обязанности и оснащение должностных лиц медицинской службы мотострелкового батальона. Общие правила оказания самопомощи и взаимопомощи. Содержание мероприятий доврачебной помощи.

Практическая часть: Первая помощь при ранениях и травмах. Первая помощь при поражении отравляющими веществами, бактериологическими средствами.

Тема 14. ***Военно-политическая подготовка***

Новые тенденции и особенности развития современных международных отношений Место и роль России в многополярном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития Российской

Федерации. Цели, задачи, направления военно-политической работы в подразделении, требования руководящих документов.

Тема 15. ***Правовая подготовка***

Основные положения Военной доктрины Российской Федерации. Правовая основа воинской обязанности и военной службы. Понятие военной службы, ее виды и их характеристики. Обязанности граждан по воинскому учету.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Здоровый образ жизни	Онлайн тестирование
Правовая грамотность	Онлайн тестирование
Экономическая безопасность	Онлайн тестирование
Риски, связанные с профессиональной деятельностью	Онлайн тестирование
Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	Онлайн тестирование
Безопасность в условиях ЧС и военных действий	Онлайн тестирование
Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации	Онлайн тестирование
Строевая подготовка	Онлайн тестирование
Огневая подготовка из стрелкового оружия	Онлайн тестирование
Основы тактики общевойсковых подразделений	Онлайн тестирование
Радиационная, химическая и биологическая защита	Онлайн тестирование
Военная топография	Онлайн тестирование
Основы медицинского обеспечения	Онлайн тестирование
Военно-политическая подготовка	Онлайн тестирование
Правовая подготовка	Онлайн тестирование

Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

- в форме компьютерного тестирования с применением ДОТ в СДО

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

− при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru

− при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;

− при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	**Индикатор оценивания** *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	**Критерий оценивания** *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
	Способность распознавать угрозы и	Полные, глубокие и систематические

Компонент компетенции	Индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
	опасности для жизнедеятельности	знания, полный и правильный ответ на поставленные вопросы
	Способность находить оптимальные методы решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей	Способен применять полученные знания для реализации наиболее эффективной стратегии безопасного поведения
	Имеет высокое чувство патриотизма, считает защиту Родины своим долгом и обязанностью	давать оценку международным военно-политическим и внутренним событиям и фактам с позиции патриота своего Отечества; применять положения нормативно-правовых актов
	Оказывает первую медицинскую помощь приранениях и травмах.	Владеть навыками применения индивидуальных средств медицинской защиты и подручных средств для оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые тестовые здания по темам лекций

1. Биржевая торговля представляет из себя (выбрать несколько пунктов):
a) Долгосрочные спекуляции с активами
b) Краткосрочные спекуляции с активами
c) Заключение договоров с брокером
d) Создание графиков технического анализа

2. При оказании сердечно-легочной реанимации действует правило:
a) Дышать. Качать. Считать.
b) Видеть. Слышать. Осязать.
c) Видеть. Думать. Действовать.
d) Слышать. Видеть. Действовать.

3. Какие риски Вы принимаете на себя при перевозке посылок от незнакомых людей?
a) Вам могут отказать в выполнении обязательства по выплате вознаграждения за перевозку
b) На таможне посылку могут отобрать, если нет документов, подтверждающих, что она принадлежит Вам
c) Посылка может содержать запрещённые лекарственные препараты
d) Посылка может содержать взрывоопасное вещество

4. Что нельзя делать при оказании первой доврачебной помощи при ожогах?
a) касаться руками обожженных участков кожи
b) промывать поврежденное место водой
c) смазывать поврежденное место кремом, мазями, маслом
d) вскрывать пузыри
e) разрезать одежду

f) дезинфицировать место ожога

5. Кому из военнослужащих при общении друг с другом разрешается применять фразу «Честь имею»?

a) Солдатам и сержантам по призыву
b) Прапорщикам
c) Солдатам и сержантам по контракту.
d) Офицерам

6. Выберите три основных способа ориентирования на местности
a) по карте, сторонам горизонта, по направлению ветра
b) по карте, по компасу, по ориентирам
c) по признакам местных предметов, по небесным светилам, по ориентирам
d) по компасу, стрелкам часов

Типовые практические задания по темам лекций

Типовое практическое задание по теме 2:

Представьте, что у Вас имеется хобби – Вы красиво вышиваете. Вы решили монетизировать свое увлечение: зарегистрировали ИП и взяли в штат своего друга как помощника. Распишите, какие по Вашему мнению налоги и пошлины Вам придется выплачивать.

Типовое практическое задание по теме 4:

Проанализируйте социальные конфликты, которые возникали у Вас в коллективе за последний период. Распишите свое видение, каким образом Вы бы предложили впредь предупреждать подобные ситуации.

Типовое практическое задание по теме 6:

Подумайте и напишите, каким образом Вы бы рекомендовали повысить противопожарную безопасность Академии с учетом полученных на курсе знаний. Постарайтесь выписать 3-5 аргументированных рекомендации.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают **зачет.**

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5. Методические материалы по освоению дисциплины на основе ЭК

Методические материалы обучающимся

При изучении образовательного модуля обучающиеся должны быть способны применять положения нормативно-правовых актов и общевоинских уставов в повседневной деятельности подразделения, управлять строями, применять штатное стрелковое оружие.

Основными видами учебных занятий при изучении образовательного модуля являются практические и групповые занятия, лекции, а также самостоятельная работа.

Практические и групповые занятия составляют основу для изучения материала образовательного модуля. Практические занятия направлены на выработку навыков и умений по строевой и огневой подготовке. Обучающиеся должны овладеть строевыми приемами на месте и в движении, навыками управления строями и стрельбы из стрелкового оружия.

Обучающийся должен знать: основные положения Военной доктрины РФ и общевоинских уставов ВС РФ; правовое положение и порядок прохождения военной

службы военнослужащими; организацию внутреннего порядка в подразделении; устройство стрелкового оружия, боеприпасов и ручных гранат. Уметь точно выполнять положения общевоинских уставов ВС РФ в профессиональной деятельности; соблюдать режим секретности в подразделении; осуществлять разборку и сборку автомата (АК-74) и подготовку к боевому применению ручных гранат. При подготовке к групповым занятиям обучающиеся изучают рекомендованную литературу, материалы лекций по соответствующей теме, дополняют лекционный материал.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиска и приобретения новых знаний, а также выполнения учебных заданий, подготовки к предстоящим занятиям, текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по образовательному модулю проводится в виде контрольных проверок в письменной и устной форме по пройденным темам.

Промежуточная аттестация по модулю проводится в виде зачета с оценкой в устной форме с отработкой практических заданий. Подготовка к аттестации проводится в часы самостоятельной работы обучающихся, а также вовремя консультаций преподавателей.

Методические указания по самостоятельной работе

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с применением ДОТ. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции».***
2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.
2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.
3. Ответить на вопросы теста.
4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.
5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Белов, С.В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность) в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / С. В. Белов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03239-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453160 (дата обращения: 28.07.2020).
2. Семиков, В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие. ЭОР / В.Л. Семиков. – Москва : РАНХиГС, 2020. – Текст : электронный. – URL: https://lms.ranepa.ru/course/ Режим доступа: для авторизованных пользователей.
3. Военная доктрина Российской Федерации.
4. Сборник общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации.
5. Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изменениями и дополнениями).
6. Федеральный закон от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями).
7. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы»).
8. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 2
9. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 3.
10. Огневая подготовка: учебное пособие / Л.С.Шульдешов В.А., Родионов,В.В.,Углян- ский.– Москва : КНОРУС, 2020, 216 с.
11. Строевая подготовка: учебник / И.М. Андриенко, А.А. Котов, А.В. Моисеев, Е.В.

Смирнов, И.В. Шпильной. – Москва: КНОРУС, 2017.
12. Общевоенная подготовка: учебник / В.Ю. Микрюков. – Москва: КНОРУС, 2017.
13. Вооружение военная техника Сухопутных и воздушно-десантных войск: учебное пособие/ П.А.Дульнев, В.И. Литвененко, О.С.Таненя – Москва: КНОРУС, 2020. 374 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Алексеев, В.С. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / В.С. Алексеев, О.И. Жидкова, И.В. Ткаченко. – Саратов: Научная книга, 2019. – 158 с. – URL: http://www.iprbookshop.ru/6263 (дата обращения: 2.07.2020). – Текст : электронный.
2. Гафнер, В.В. Информационная безопасность : учебное пособие : в 2 частях / В. В. Гафнер. — Екатеринбург : УрГПУ, [б. г.]. — Часть 1,2 — 2009. — 155 с. — ISBN 978-5-7186-0414-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/129370 (дата обращения: 11.08.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Наставление по стрелковому делу / ред. Чайка В.М.– Москва: Воениздат, 1985. - 640 с.
4. Бызов Б.Е., Коваленко А.Н. Военная топография. Для курсантов учебных подразделений. 2-е изд. – М.: Воениздат, 1990.
5. Военно-медицинская подготовка (для студентов медицинских институтов) / Под ред. Комарова Ф.И. – М.: Воениздат, 1989.
6. Основы первой доврачебной неотложной помощи пострадавшим: учеб. пособие / Алексеев А.В., Алексеева Д.А. – Ярославль: ООО «Хисториоф Пипл», 2008.
7. Учебник сержанта войск радиационной, химической и бактериологической защиты / Под ред. генерал-майора Мельника Ю.Р. – М., 2006.
8. Сборник нормативов по боевой подготовке сухопутных войск. – М.: Воениздат, 1984.
9. Попов В. И., Батюшкин С.А. Тактика. Батальон, рота. – М.: Воениздат, 2011.
10. Вооруженные силы зарубежных государств информ. аналит. сб. под ред. А.Н. Сидоркина. – М.: Воениздат «Вооруженные силы», 2009.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). — URL: http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf. Режим свободного доступа.

6.4 Интернет-ресурсы

1. Журнал «Культура здоровой жизни». URL: http://kzg.narod.ru/ (дата обращения: 02.07.2020).
2. Книги, пособия по ОБЖ. URL: http://www.alleng.ru/edu/saf3.htm (дата обращения: 02.07.2020).
3. Статьи по выживанию в различных экстремальных условиях. URL: http://kombat.com.ua/stat.html (дата обращения: 2.07.2020).
4. Учебные атласы по медицинской подготовке. URL: http://b23.ru/hsb9 (дата обращения: 02.07.2020).
5. http://www.mil.ru – Министерство обороны Российской федерации.

6.5 Иные источники

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Питер, 2015. – 528 с. – Текст : непосредственный.

2. Арбатов, А.А. Экономическая безопасность России: Общий курс: учебник / В.К. Сенчагов, А.А. Арбатов, А.А. Ведев; Под ред. В.К. Сенчагова. – М.: БИНОМ. ЛЗ, 2018. – 815 с. – Текст : непосредственный.

3. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера. - М.: Высшая школа, 2015. – 592 с. – Текст : непосредственный.

4. Безопасность жизнедеятельности. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях / Я.Д. Вишняков и др. – М.: Academia, 2017. – 304 с. – Текст : непосредственный.

5. Богомолов, В.А. Введение в специальность «Экономическая безопасность»: Учебное пособие / В.А. Богомолов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 279 с. – Текст : непосредственный.

6. Вернадский, В.И. Химическое строение биосферы Земли и ее окружения / В.И. Вернадский ; АН СССР, Ин-т геохимии и аналит. химии им. В.И. Вернадского. – Москва : Наука, 1965. – 374 с. – Текст : непосредственный.

7. Громов, Ю.Ю. Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие / Ю.Ю. Громов, В.О. Драчев, О.Г. Иванова. – Ст. Оскол: ТНТ, 2017. – 384 с. – Текст : непосредственный.

8. Дубровский, В.И. Валеология. Здоровый образ жизни / В.И. Дубровский. – М.: Флинта, 2016. – 560 с. – Текст : непосредственный.

9. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие / Т.В. Крюкова. – М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. – 148 с. – Текст : непосредственный.

10. Максимов, С.Н. Экономическая безопасность России: системно-правовое исследование / С.Н. Максимов. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2018. – 56 с. – Текст : непосредственный.

11. Малюк, А.А. Информационная безопасность: концептуальные и методологические основы защиты информации / А.А. Малюк. – М.: ГЛТ, 2016. – 280 с. – Текст : непосредственный.

12. Микрюков, В.Ю. Безопасность жизнедеятельности: учебник / В. Ю. Микрюков. – Москва: форум, 2008. – 464 с. – ISBN 978-5-91134-206-7. – Текст : непосредственный.

13. Митяева, А. М. Здоровый образ жизни / А.М. Митяева. – М.: Academia, 2015. – 144 с. – Текст : непосредственный.

14. Назарова, Е.Н. Здоровый образ жизни и его составляющие / Е.Н. Назарова, Ю.Д. Жилов. – М.: Академия, 2016. – 256 с. – Текст : непосредственный.

15. Экологический энциклопедический словарь / Науч. - ред. совет В. И. Данилов-Данильян и др. – Москва : Ноосфера, 2002. – 93 с. - ISBN 5-8126-0003-1. – Текст : непосредственный.

16. Юфит, С.С. Яды вокруг нас. Вызов человечеству: научное издание / С.С. Юфит. – Москва : Классик Стиль, 2002. – 367 с. – ISBN 5-94603-012-4. – Текст : непосредственный.

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

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru (Авторизацию нужно провести с использованием **СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС**. В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты);

2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС. (Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:

- перейти на сайт https://lms.ranepa.ru;
- авторизоваться, используя данные своей учетной записи;
- выбрать курс, кликнув на его название).

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

реализуемой на основе электронного (онлайн) курса

Б1.О.04 БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(с основами военной подготовки)

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)–составитель(и):
д-р техн. наук, лектор Института ЭМИТ РАНХиГС, профессор Академии Государственной Противопожарной службы Семиков А.В.
Преподаватели / Военный учебный центр РАНХиГС:
Митрохин Олег Викторович
Журов Александр Владимирович
Маштаков Алексей Анатольевич
Суслов Дмитрий Валентинович
юрин Александр Анатольевич

Визуализация и озвучивание дисциплины, реализуемой на основе электронного (онлайн) курса:

Гараев Тимур Фаритович
Геккель Иван Яковлевич
Грунько Марина Викторовна
Евтушенко Мария Владимировна
Журов Александр Владимирович
Зайцев Даниил Сергеевич
Зверев Светослав Игоревич
Маштаков Алексей Анатольевич
Митрохин Олег Викторович
Очетов Серафим Леонтьевич
Попов Алексей Викторович
Сарасеко Владислав Владимирович
Суслов Дмитрий Валентинович
Тюрин Александр Анатольевич
Чиндина Юлия Сергеевна

Редактор программы доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Л.А.Строголева

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол №01 от 01.09.2024г.
Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин Т.Д.Козлова

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические материалы для освоения дисциплины	11
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	13
6.1. Основная литература	13
6.2. Дополнительная литература	14
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	14
6.4. Интернет-ресурсы	14
6.5. Иные источники	14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	15

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

1.1. Дисциплина «Безопасность жизнедеятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	**УК ОС-8.1** **УК ОС-8.2**	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности Способность находить оптимальные методы решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей

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

ОТФ/ТФ ***(при наличии профстандарта)*****/ трудовые или профессиональные действия**	**Результаты обучения**
Модуль «**Здоровье и безопасность человека**»	***на уровне знаний:*** способах выявления и предупреждения угроз, видах чрезвычайных ситуаций, общих правил и алгоритмов действий в нештатных и чрезвычайных ситуациях
	на уровне умений находить и правильно оценивать факторы опасности для личности, общества и государства, своевременно и оперативно реагировать на их возникновение
	на уровне навыков поддерживать условия безопасности жизнедеятельности
Модуль «**Основы военной подготовки**»	***на уровне знаний:*** основные положения общевоинских уставов ВС РФ; организацию внутреннего порядка в подразделении; основные положения Курса стрельб из стрелкового оружия; устройство стрелкового оружия, боеприпасов и ручных гранат; предназначение, задачи и организационно-штатную структуру общевойсковых подразделений; основные факторы, определяющие характер, организацию и способы ведения современного общевойскового боя; общие сведения о ядерном, химическом и биологическоморужии, средствах его применения; правила поведения и меры профилактики в условиях заражения радиоактивными, отравляющими веществами и бактериальными средствами; тактические свойства местности, их влияние на действия подразделений в боевой обстановке; назначение, номенклатуру и условные знаки топографических карт; основные способы и средства оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; тенденции и особенности развития современных международных отношений, место и роль России в многополярном мире, основные направления социально-экономического, политического и военно- технического развития страны; основные положения Военной доктрины РФ; правовое положение и порядок прохождения военной службы
	на уровне умений: правильно применять и выполнять положения общевоинских уставов ВС РФ; осуществлять разборку и сборку автомата (АК-74) и пистолета (ПМ), подготовку к боевому применению ручных гранат;

	оборудовать позицию для стрельбы из стрелкового оружия; выполнять мероприятия радиационной, химической и биологической защиты; читать топографические карты различной номенклатуры; давать оценку международным военно-политическим и внутренним событиям и фактам с позиции патриота своего Отечества; применять положения нормативно-правовых актов
	на уровне навыков: строевыми приемами на месте и в движении; навыками управления строями взвода; навыками стрельбы из стрелкового оружия; навыками подготовки к ведению общевойскового боя; навыками применения индивидуальных средств РХБ защиты; навыками ориентирования на местности по карте и без карты; навыками применения индивидуальных средств медицинской защиты и подручных средств для оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах; навыками работы с нормативно-правовыми документами

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

Дисциплина осваивается на основе электронного (онлайн) курса (далее – ЭК) обучающимися самостоятельно. Общий объем дисциплины 108 академических часов, количество академических часов, выделенных на видеолекции, практикоориентированные задания и текущий контроль успеваемости – 76 часов. Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего по ЭК – 32 ак.ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина реализуется в 1 семестре. Данная дисциплина реализуется полностью с применением электронного обучения. Материалы дисциплины размещены по адресу https://lms.ranepa.ru. Пароль и логин к личному кабинету / профилю / учетной записи предоставляется обучающемуся в деканате.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Структура дисциплины (на основе ЭК), осваиваемой обучающимися самостоятельно

№ Модуля ЭК	Наименование модуля	Объем дисциплины, час.					Форма текущего контроля успеваемости[2], промежуточной аттестации
		Всего	СР (ЭК)[1]				
			ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
Здоровье и безопасность человека							
1	Здоровый образ жизни	4	1	1		2	Т
2	Правовая грамотность	4	1	1		2	Т
3	Экономическая безопасность	8	2	2		4	Т
4	Риски, связанные с профессиональной деятельностью	4	1	1		2	Т
5	Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	4	1	1		2	Т
6	Безопасность в условиях ЧС и военных действий	8	2	2		4	Т
Всего		**32**	**8**	**8**		**16**	
Основы военной подготовки							
7	Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации		1	1		4	Т
8	Строевая подготовка		1	1	2	4	Т
9	Огневая подготовка из стрелкового оружия		2	1	4	6	Т
10	Основы тактики общевойсковых подразделений		1	1		4	Т
11	Радиационная, химическая и биологическая защита		2	1	4	6	Т
12	Военная топография		0,5	0,5		4	Т
13	Основы медицинского обеспечения		1,5	1,5	4	4	Т
14	Военно-политическая подготовка		0,5	0,5		4	Т
15	Правовая подготовка		0,5	0,5		4	Т
Всего		**72**	**10**	**8**	**14**	**40**	
Промежуточная аттестация		**4**	**зачет**				Т
Итого:		**108**	**18**	**16**	**14**	**60**	

Используемые сокращения: ВЛ – видеолекции; ПОЗ – практикоориентированные задания; СП – самопроверка; СРО – самостоятельная работа обучающегося

Содержание дисциплины

Модуль «**Здоровье и безопасность человека**»

Тема 1. ***Здоровый образ жизни***

Риски, связанные с неправильным режимом питания. Риски, связанные с отсутствием физических нагрузок и сидячим образом жизни. Риски, связанные с плохим состоянием здоровья. Риски, связанные с неблагополучной экологической ситуацией. Оказание первой медицинской помощи для гражданских лиц. Риски, связанные с употреблением наркотиков.

Тема 2. ***Правовая грамотность***

Политическая активность. Риски, связанные с непреднамеренным нарушением законов. Уплата налогов и пошлин.

Тема 3. ***Экономическая безопасность***

Эффективное распределение финансовых средств. Безопасное использование банковских карт. Безопасное использование банковских продуктов. Безопасное микроинвестирование. Безопасное использование криптовалют. Безопасная работа с биржевыми продуктами.

Тема 4. ***Риски, связанные с профессиональной деятельностью*****.**

Минимизация рисков, связанных с выполнением должностных задач на рабочем месте. Выполнение должностных задач в условиях ЧС и военного положения. Риск, связанный с попаданием в группу граждан со структурной безработицей.

Тема 5. ***Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет*****.**

Риски, связанные с использованием социальных сетей и иных электронных сервисов коммуникации. Риски, связанные с информационным шумом. Поддержание репутации и доброго имени в условиях интернет-гласности.

Тема 6. ***Безопасность в условиях чрезвычайного положения (ЧС) и военных действий.***

Риски, связанные с использованием транспортной и дорожной инфраструктуры. Использование современных коммуникационных средств и программных разработок в условиях ЧС. Риски, связанные с поведением в общественных местах, провоцирующим противоправные действия. Самооборона для гражданских лиц. Поведение в условиях попадания в ЧС.

Модуль «**Основы военной подготовки**»

Тема 7. ***Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации***

Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации: структура, основные требования и содержание. Права военнослужащих. Общине обязанности военнослужащих. Воинские звания. Единоначалие. Начальники и подчиненные. Старшие и младшие. Приказ и приказание. Воинская вежливость и воинская дисциплина военнослужащих.

Тема 8. ***Строевая подготовка***

Строй и его элементы. Виды строя. Сигналы для управления строем. Команды и порядок их подачи. Обязанности командиров, военнослужащих перед построением и в строю.

Практическая часть: Строевой расчет. Строевая стойка. Выполнение команд: "Становись", "Равняйсь", "Смирно", "Вольно, "Заправиться". Повороты на месте. Строевой шаг. Движение строевым шагом. Движение строевым шагом в составе

подразделения. Повороты в движении. Движение в составе взвода. Управление подразделением в движении.

Тема 9. ***Огневая подготовка. Стрельба из стрелкового оружия***

Требования безопасности при обращении со стрелковым оружием. Требования безопасности при проведении занятий по огневой подготовке.

Практическая часть: Приемы и правила стрельбы из стрелкового оружия. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение стрелкового оружия. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение ручных противотанковых гранатометов. Назначение, боевые свойства, материальная часть и применение ручных гранат.

Тема 10. ***Основы тактики общевойсковых подразделений***

Вооруженные Силы Российской Федерации их состав и задачи. Назначение, структура мотострелковых и танковых подразделений Сухопутных войск, их задачи в бою. Тактико-технические характеристики основных образцов вооружения и техники ВС РФ. Организационно-штатная структура мпб (тб) армии США и ФРГ, ТТХ основных образцов вооружения и техники. Сущность современного общевойскового боя его цели, виды и способы его ведения. Инженерное обеспечение боя его цели и задачи. Фортификационные сооружения, классификация инженерных заграждений и боеприпасов.

Тема 11. ***Радиационная, химическая и биологическая защита***

Ядерное оружие. Средства его применения. Поражающие факторы ядерного взрыва и их воздействие на организм человека, вооружение, технику и фортификационные сооружения. Химическое оружие. Отравляющие вещества (ОВ), их назначение, классификация и воздействие на организм человека. Химическое оружие. Боевые состояния, средства применения, признаки применения ОВ, их стойкость на местности. Биологическое оружие. Основные виды и поражающее действие. Биологическое оружие. Средства применения, внешние признаки применения. Зажигательное оружие. Поражающие действия зажигательного оружия на личный состав, вооружение и военную технику, средства и способы защиты от него. Цель, задачи и мероприятия РХБ защиты. Цели и порядок проведения частичной и полной специальной обработки.

Практическая часть:

Мероприятия специальной обработки: дегазация, дезактивация, дезинфекция, санитарная обработка. Технические средства и приборы радиационной, химической и биологической защиты. Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Подгонка и техническая проверка средств индивидуальной защиты.

Тема 12. ***Военная топография***

Местность как элемент боевой обстановки. Способы ориентирования на местности без карты. Способы измерения расстояний. Движение по азимутам. Классификация и назначение топографических карт. Определение географических и прямоугольных координат объектов по карте. Целеуказание по карте

Тема 13. ***Основы медицинского обеспечения***

Медицинское обеспечение - как вид всестороннего обеспечения. Обязанности и оснащение должностных лиц медицинской службы мотострелкового батальона. Общие правила оказания самопомощи и взаимопомощи. Содержание мероприятий доврачебной помощи.

Практическая часть: Первая помощь при ранениях и травмах. Первая помощь при поражении отравляющими веществами, бактериологическими средствами.

Тема 14. ***Военно-политическая подготовка***

Новые тенденции и особенности развития современных международных отношений Место и роль России в многополярном мире. Основные направления социально-экономического, политического и военно-технического развития Российской

Федерации. Цели, задачи, направления военно-политической работы в подразделении, требования руководящих документов.

Тема 15. ***Правовая подготовка***

Основные положения Военной доктрины Российской Федерации. Правовая основа воинской обязанности и военной службы. Понятие военной службы, ее виды и их характеристики. Обязанности граждан по воинскому учету.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Здоровый образ жизни	Онлайн тестирование
Правовая грамотность	Онлайн тестирование
Экономическая безопасность	Онлайн тестирование
Риски, связанные с профессиональной деятельностью	Онлайн тестирование
Безопасное использование современных коммуникационных технологий и сети Интернет	Онлайн тестирование
Безопасность в условиях ЧС и военных действий	Онлайн тестирование
Общевоинские уставы Вооруженных Сил Российской Федерации	Онлайн тестирование
Строевая подготовка	Онлайн тестирование
Огневая подготовка из стрелкового оружия	Онлайн тестирование
Основы тактики общевойсковых подразделений	Онлайн тестирование
Радиационная, химическая и биологическая защита	Онлайн тестирование
Военная топография	Онлайн тестирование
Основы медицинского обеспечения	Онлайн тестирование
Военно-политическая подготовка	Онлайн тестирование
Правовая подготовка	Онлайн тестирование

Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

- в форме компьютерного тестирования с применением ДОТ в СДО

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

− при проведении занятий лекционного типа: тестирование теоретической подготовленности (с применением ДОТ в СДО) - https://lms.ranepa.ru

− при проведении занятий практического типа: практическое задание с применением ДОТ в СДО;

− при занятиях самостоятельной работой: самостоятельная работа обучающихся является одной из форм самообразования, роль преподавателя при этом заключается в оказании консультативной и направляющей помощи обучающемуся с применением ДОТ в СДО.

Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	**Индикатор оценивания** *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	**Критерий оценивания** *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
	Способность распознавать угрозы и	Полные, глубокие и систематические

Компонент компетенции	Индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
	опасности для жизнедеятельности	знания, полный и правильный ответ на поставленные вопросы
	Способность находить оптимальные методы решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей	Способен применять полученные знания для реализации наиболее эффективной стратегии безопасного поведения
	Имеет высокое чувство патриотизма, считает защиту Родины своим долгом и обязанностью	давать оценку международным военно-политическим и внутренним событиям и фактам с позиции патриота своего Отечества; применять положения нормативно-правовых актов
	Оказывает первую медицинскую помощь приранениях и травмах.	Владеть навыками применения индивидуальных средств медицинской защиты и подручных средств для оказания первой медицинской помощи при ранениях и травмах

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые тестовые здания по темам лекций

1. Биржевая торговля представляет из себя (выбрать несколько пунктов):
a) Долгосрочные спекуляции с активами
b) Краткосрочные спекуляции с активами
c) Заключение договоров с брокером
d) Создание графиков технического анализа

2. При оказании сердечно-легочной реанимации действует правило:
a) Дышать. Качать. Считать.
b) Видеть. Слышать. Осязать.
c) Видеть. Думать. Действовать.
d) Слышать. Видеть. Действовать.

3. Какие риски Вы принимаете на себя при перевозке посылок от незнакомых людей?
a) Вам могут отказать в выполнении обязательства по выплате вознаграждения за перевозку
b) На таможне посылку могут отобрать, если нет документов, подтверждающих, что она принадлежит Вам
c) Посылка может содержать запрещённые лекарственные препараты
d) Посылка может содержать взрывоопасное вещество

4. Что нельзя делать при оказании первой доврачебной помощи при ожогах?
a) касаться руками обожженных участков кожи
b) промывать поврежденное место водой
c) смазывать поврежденное место кремом, мазями, маслом
d) вскрывать пузыри
e) разрезать одежду

f) дезинфицировать место ожога

5. Кому из военнослужащих при общении друг с другом разрешается применять фразу «Честь имею»?

a) Солдатам и сержантам по призыву
b) Прапорщикам
c) Солдатам и сержантам по контракту.
d) Офицерам

6. Выберите три основных способа ориентирования на местности
a) по карте, сторонам горизонта, по направлению ветра
b) по карте, по компасу, по ориентирам
c) по признакам местных предметов, по небесным светилам, по ориентирам
d) по компасу, стрелкам часов

Типовые практические задания по темам лекций

Типовое практическое задание по теме 2:

Представьте, что у Вас имеется хобби – Вы красиво вышиваете. Вы решили монетизировать свое увлечение: зарегистрировали ИП и взяли в штат своего друга как помощника. Распишите, какие по Вашему мнению налоги и пошлины Вам придется выплачивать.

Типовое практическое задание по теме 4:

Проанализируйте социальные конфликты, которые возникали у Вас в коллективе за последний период. Распишите свое видение, каким образом Вы бы предложили впредь предупреждать подобные ситуации.

Типовое практическое задание по теме 6:

Подумайте и напишите, каким образом Вы бы рекомендовали повысить противопожарную безопасность Академии с учетом полученных на курсе знаний. Постарайтесь выписать 3-5 аргументированных рекомендации.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают **зачет.**

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5. Методические материалы по освоению дисциплины на основе ЭК

Методические материалы обучающимся

При изучении образовательного модуля обучающиеся должны быть способны применять положения нормативно-правовых актов и общевоинских уставов в повседневной деятельности подразделения, управлять строями, применять штатное стрелковое оружие.

Основными видами учебных занятий при изучении образовательного модуля являются практические и групповые занятия, лекции, а также самостоятельная работа.

Практические и групповые занятия составляют основу для изучения материала образовательного модуля. Практические занятия направлены на выработку навыков и умений по строевой и огневой подготовке. Обучающиеся должны овладеть строевыми приемами на месте и в движении, навыками управления строями и стрельбы из стрелкового оружия.

Обучающийся должен знать: основные положения Военной доктрины РФ и общевоинских уставов ВС РФ; правовое положение и порядок прохождения военной

службы военнослужащими; организацию внутреннего порядка в подразделении; устройство стрелкового оружия, боеприпасов и ручных гранат. Уметь точно выполнять положения общевоинских уставов ВС РФ в профессиональной деятельности; соблюдать режим секретности в подразделении; осуществлять разборку и сборку автомата (АК-74) и подготовку к боевому применению ручных гранат. При подготовке к групповым занятиям обучающиеся изучают рекомендованную литературу, материалы лекций по соответствующей теме, дополняют лекционный материал.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиска и приобретения новых знаний, а также выполнения учебных заданий, подготовки к предстоящим занятиям, текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости по образовательному модулю проводится в виде контрольных проверок в письменной и устной форме по пройденным темам.

Промежуточная аттестация по модулю проводится в виде зачета с оценкой в устной форме с отработкой практических заданий. Подготовка к аттестации проводится в часы самостоятельной работы обучающихся, а также вовремя консультаций преподавателей.

Методические указания по самостоятельной работе

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

В процессе подготовки обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала.

Методические указания по выполнению тестовых заданий

Курс содержит: анкетирование, видеолекции и тестирование.

Тестирование осуществляется с применением ДОТ. Студент самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. Тестовой вопрос может подразумевать ответ в форме выбора одного правильного варианта ответа из множества предложенных вариантов, выбора нескольких правильных ответов из множества предложенных вариантов, вставки пропущенного слова в пустое поле.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестового задания определяется из расчета 30-45 секунд на один вопрос.

Для того чтобы выполнить элемент «***Видеолекции»***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента, кликнув на название «***Видеолекции».***
2. Просмотреть «***Видеолекцию»***. Данный элемент не требует оценки, поэтому при успешном выполнении статус элемента изменится с пустого квадрата на голубую галочку в квадрате.

Статус выполнения элемента курса отображается с правой стороны страницы напротив каждого элемента, требующего статус завершения:

- пустой квадрат - элемент требует выполнения;
- голубая галочка - элемент завершен, оценка не требуется;
- зеленая галочка - элемент завершен, требуется оценка;
- красный крестик - элемент не завершен.

Итоговое тестирование станет доступным после завершения всех элементов курса, расположенных выше.

Для того чтобы выполнить элемент ***Итоговое тестирование***, необходимо:

1. Перейти к выполнению элемента «***Итоговое тестирование»***, кликнув на название.
2. Нажать кнопку «***Начать тестирование»***.
3. Ответить на вопросы теста.
4. Нажать кнопку «***Закончить попытку»***.
5. Нажать кнопку «***Отправить все и завершить тест»***. Теперь попытка теста завершена.

Итоговое тестирование будет считаться завершенным, если статус выполнения изменится с пустого квадрата на зеленую галочку, так как данный элемент требует получения оценки. В противном случае квадрат останется пустым или появится красный крестик – это означает, что необходимо пройти тестирование еще раз.

После того, как Итоговое тестирование будет завершено, станет доступна Анкета удовлетворенности курсом. Ответив на вопросы анкеты, статус элемента изменится на голубую галочку.

Для успешного завершения курса необходимо получить положительный статус выполнения во всех элементах и заполнить Анкету удовлетворенности курсом.

Образовательные материалы открываются последовательно. Доступ к текущей аттестации по теме открывается после просмотра всех видеороликов данной темы.

После прохождения текущей аттестации по теме (тестирования) в независимости от набранных баллов студенту предоставляется доступ к материалам следующей темы.

После прохождения текущих аттестаций по всем темам курса в независимости от набранных баллов, но не ранее определенной даты (в соответствии с графиком учебного процесса), студенту предоставляется доступ к итоговому тестированию по дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

а. Основная литература

1. Белов, С.В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность) в 2 ч. Часть 2 : учебник для вузов / С. В. Белов. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03239-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/453160 (дата обращения: 28.07.2020).
2. Семиков, В.Л. Безопасность жизнедеятельности. Учебное пособие. ЭОР / В.Л. Семиков. – Москва : РАНХиГС, 2020. – Текст : электронный. – URL: https://lms.ranepa.ru/course/ Режим доступа: для авторизованных пользователей.
3. Военная доктрина Российской Федерации.
4. Сборник общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации.
5. Федеральный закон от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изменениями и дополнениями).
6. Федеральный закон от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями и дополнениями).
7. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы»).
8. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 2
9. Боевой устав по подготовке и ведению общевойскового боя. Часть 3.
10. Огневая подготовка: учебное пособие / Л.С.Шульдешов В.А., Родионов,В.В.,Углян- ский.– Москва : КНОРУС, 2020, 216 с.
11. Строевая подготовка: учебник / И.М. Андриенко, А.А. Котов, А.В. Моисеев, Е.В.

Смирнов, И.В. Шпильной. – Москва: КНОРУС, 2017.
12. Общевоенная подготовка: учебник / В.Ю. Микрюков. – Москва: КНОРУС, 2017.
13. Вооружение военная техника Сухопутных и воздушно-десантных войск: учебное пособие/ П.А.Дульнев, В.И. Литвененко, О.С.Таненя – Москва: КНОРУС, 2020. 374 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Алексеев, В.С. Безопасность жизнедеятельности: учебное пособие / В.С. Алексеев, О.И. Жидкова, И.В. Ткаченко. – Саратов: Научная книга, 2019. – 158 с. – URL: http://www.iprbookshop.ru/6263 (дата обращения: 2.07.2020). – Текст : электронный.
2. Гафнер, В.В. Информационная безопасность : учебное пособие : в 2 частях / В. В. Гафнер. — Екатеринбург : УрГПУ, [б. г.]. — Часть 1,2 — 2009. — 155 с. — ISBN 978-5-7186-0414-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/129370 (дата обращения: 11.08.2020). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Наставление по стрелковому делу / ред. Чайка В.М.– Москва: Воениздат, 1985. - 640 с.
4. Бызов Б.Е., Коваленко А.Н. Военная топография. Для курсантов учебных подразделений. 2-е изд. – М.: Воениздат, 1990.
5. Военно-медицинская подготовка (для студентов медицинских институтов) / Под ред. Комарова Ф.И. – М.: Воениздат, 1989.
6. Основы первой доврачебной неотложной помощи пострадавшим: учеб. пособие / Алексеев А.В., Алексеева Д.А. – Ярославль: ООО «Хисториоф Пипл», 2008.
7. Учебник сержанта войск радиационной, химической и бактериологической защиты / Под ред. генерал-майора Мельника Ю.Р. – М., 2006.
8. Сборник нормативов по боевой подготовке сухопутных войск. – М.: Воениздат, 1984.
9. Попов В. И., Батюшкин С.А. Тактика. Батальон, рота. – М.: Воениздат, 2011.
10. Вооруженные силы зарубежных государств информ. аналит. сб. под ред. А.Н. Сидоркина. – М.: Воениздат «Вооруженные силы», 2009.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). — URL: http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf. Режим свободного доступа.

6.4 Интернет-ресурсы

1. Журнал «Культура здоровой жизни». URL: http://kzg.narod.ru/ (дата обращения: 02.07.2020).
2. Книги, пособия по ОБЖ. URL: http://www.alleng.ru/edu/saf3.htm (дата обращения: 02.07.2020).
3. Статьи по выживанию в различных экстремальных условиях. URL: http://kombat.com.ua/stat.html (дата обращения: 2.07.2020).
4. Учебные атласы по медицинской подготовке. URL: http://b23.ru/hsb9 (дата обращения: 02.07.2020).
5. http://www.mil.ru – Министерство обороны Российской федерации.

6.5 Иные источники

1. Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – М.: Питер, 2015. – 528 с. – Текст : непосредственный.

2. Арбатов, А.А. Экономическая безопасность России: Общий курс: учебник / В.К. Сенчагов, А.А. Арбатов, А.А. Ведев; Под ред. В.К. Сенчагова. – М.: БИНОМ. ЛЗ, 2018. – 815 с. – Текст : непосредственный.

3. Безопасность жизнедеятельности. Безопасность в чрезвычайных ситуациях природного и техногенного характера. - М.: Высшая школа, 2015. – 592 с. – Текст : непосредственный.

4. Безопасность жизнедеятельности. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях / Я.Д. Вишняков и др. – М.: Academia, 2017. – 304 с. – Текст : непосредственный.

5. Богомолов, В.А. Введение в специальность «Экономическая безопасность»: Учебное пособие / В.А. Богомолов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. – 279 с. – Текст : непосредственный.

6. Вернадский, В.И. Химическое строение биосферы Земли и ее окружения / В.И. Вернадский ; АН СССР, Ин-т геохимии и аналит. химии им. В.И. Вернадского. – Москва : Наука, 1965. – 374 с. – Текст : непосредственный.

7. Громов, Ю.Ю. Информационная безопасность и защита информации: Учебное пособие / Ю.Ю. Громов, В.О. Драчев, О.Г. Иванова. – Ст. Оскол: ТНТ, 2017. – 384 с. – Текст : непосредственный.

8. Дубровский, В.И. Валеология. Здоровый образ жизни / В.И. Дубровский. – М.: Флинта, 2016. – 560 с. – Текст : непосредственный.

9. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие / Т.В. Крюкова. – М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. – 148 с. – Текст : непосредственный.

10. Максимов, С.Н. Экономическая безопасность России: системно-правовое исследование / С.Н. Максимов. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2018. – 56 с. – Текст : непосредственный.

11. Малюк, А.А. Информационная безопасность: концептуальные и методологические основы защиты информации / А.А. Малюк. – М.: ГЛТ, 2016. – 280 с. – Текст : непосредственный.

12. Микрюков, В.Ю. Безопасность жизнедеятельности: учебник / В. Ю. Микрюков. – Москва: форум, 2008. – 464 с. – ISBN 978-5-91134-206-7. – Текст : непосредственный.

13. Митяева, А. М. Здоровый образ жизни / А.М. Митяева. – М.: Academia, 2015. – 144 с. – Текст : непосредственный.

14. Назарова, Е.Н. Здоровый образ жизни и его составляющие / Е.Н. Назарова, Ю.Д. Жилов. – М.: Академия, 2016. – 256 с. – Текст : непосредственный.

15. Экологический энциклопедический словарь / Науч. - ред. совет В. И. Данилов-Данильян и др. – Москва : Ноосфера, 2002. – 93 с. - ISBN 5-8126-0003-1. – Текст : непосредственный.

16. Юфит, С.С. Яды вокруг нас. Вызов человечеству: научное издание / С.С. Юфит. – Москва : Классик Стиль, 2002. – 367 с. – ISBN 5-94603-012-4. – Текст : непосредственный.

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

Для работы в СДО РАНХиГС необходимо следующее

1. Авторизоваться на сайте СДО https://lms.ranepa.ru (Авторизацию нужно провести с использованием **СВОЕЙ учетной записи РАНХиГС**. В качестве логина используется префикс корпоративной электронной почты);

2. По электронной почте Вы получите информацию о предоставлении доступа к курсу в системе дистанционного обучения РАНХиГС. (Для просмотра содержимого курса, доступ к которому Вам предоставлен, достаточно:

- перейти на сайт https://lms.ranepa.ru;
- авторизоваться, используя данные своей учетной записи;
- выбрать курс, кликнув на его название).

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г. № 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой с применением электронного (онлайн) курса
Б1.О.05 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ)

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и) РПД и электронного онлайн-курса:

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	Е. Г. Сайганова
доцент, заместитель заведующего кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС	В.Н. Фетисов
Кураторы программы дисциплины: кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС	И. Ю. Гагарина
доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС	И. И. Лисович
Редактор программы дисциплины: старший специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	А. А. Оболенская
доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин	Л.А. Строголева

Заведующий кафедрой
физического воспитания и здоровья РАНХиГС,
кандидат педагогических наук А.М. Шувалов

Визуализацию и озвучивание дисциплины выполнил:

кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	В. Ю. Крылатых
УТВЕРЖДЕНА кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин Протокол №01 от 01.09.2024г. Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин	Т.Д. Козлова

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	16
6	Методические материалы по освоению дисциплины	19
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	24
7.1	Основная литература	24
7.2	Дополнительная литература	24
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	25
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	25
8	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 «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7:
способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)/* трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности.
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» происходит на первом курсе (1-2 семестры) РАНХиГС в соответствии с учебным планом с

применением электронного (онлайн) курса (далее – ЭК):

Общий объем дисциплины, включая ЭК, составляет 2 (две) зачетных единицы, 72 (семьдесят два) часа.

Объем ЭК (в составе дисциплины):
8 (восемь) часов отводится на видеолекции и онлайн-тестирование.
Самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – СРО) – 2 (два) часа.

Объем дисциплины, за исключением ЭК:
Практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ) – 48 (сорок восемь) часов.
Индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (далее – КСР) – 14 (четырнадцать) часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы:
Дисциплина «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть) изучается на 1 курсе одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Элективный модуль)» и служит основанием для ее изучения на 1, 2, 3 курсах.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, реализуемой с применением ЭК
Структура дисциплины (с применением ЭК), осваиваемой в форме контактной работы

Для заочной формы обучения

№ модуля ЭК	Наименование модуля/темы	Объем дисциплины, час.									Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО (ЭК)*				
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
Теоретический раздел											
1.	Теория физической культуры	**18**				8	8*			2	Т,Р
Практический раздел											
2.	Атлетическая гимнастика	**8**								8	Т,Р,У
3.	Баскетбол	**8**								8	Т,Р,У
4.	Волейбол	**8**								8	Т,Р,У
5.	Легкая атлетика	**8**								8	Т,Р,У
6.	Плавание	**6**								6	Т,Р,У
7.	Фитнес-аэробика	**8**								8	Т,Р,У
8.	Футбол	**8**								8	Т,Р,У
Промежуточная аттестация зачет (1,2 семестры)											Т,Р,СН
Итого		**72**				**8**	**8***			**56**	

Используемые сокращения:
Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся).
ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа).
ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).
КСР – индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).
*ЭК – электронный (онлайн) курс. ВЛ – видеолекции.
ПОЗ – практикоориентированные задания. СП – самопроверка.
СРО – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов
1.	Теоретический раздел (видеолекции)	Материал раздела предусматривает овладение обучающимися системой научно-практических и специальных знаний, необходимых для понимания природных и социальных процессов функционирования физической культуры общества и личности, умения их адаптивного, творческого использования для личностного и профессионального развития, самосовершенствования, организации здорового образа жизни при выполнении учебной, профессиональной и социокультурной деятельности. *Реализуется с применением ЭК**.
2.	Практический раздел	Учебный материал раздела направлен на достижение необходимого уровня физического развития, подготовленности и совершенствования личности, укрепления здоровья, на повышение уровня функциональных и двигательных способностей, обеспечение развития индивидуальных способностей, овладение методами и средствами физкультурно- спортивной деятельности.
3.	Контрольный раздел	Контрольный раздел осуществляет дифференцированный и объективный учет процесса и результатов учебной деятельности обучающихся, согласно балльно-рейтинговой системе. Итоговая аттестация (зачет) проводится в форме выполнения обучающимся практического раздела программы, также учитывается опрос по теоретическому разделу программы. *Частично реализуется с применением ЭК**.

Содержание ЭК
Теоретический раздел
Содержание видеолекций

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся.
Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.
Тема 3. Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания.
Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта.
Тема 5. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями.
Тема 6. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся.

Содержание дисциплины (за исключением содержания ЭК) Практический раздел

Тема: **Атлетическая гимнастика**

Упражнения с гимнастическими палками, обручами, набивными мячами, гантелями, резиновыми амортизаторами. Прыжки через скакалку. Упражнения на гимнастической скамейке. Упражнения с отягощениями и сопротивлениями. Упражнения со штангой, гирями, гантелями. Упражнения на точность и ловкость движений. Упражнения для развития силы и силовой выносливости, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Тема: **Баскетбол**

Броски в корзину. Финты; индивидуальные, групповые, командные. Тактические действия в нападении и в защите. Передача мяча. Позиционное нападение. Зонная защита. Взаимодействие игроков в нападении и защите. Технико-тактические приемы игры. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Тренировка. Выполнение специальных упражнений для развития скоростно-силовых качеств, прыжковой выносливости, быстроты и реакции. Двусторонняя игра.

Тема: **Волейбол**

Стойки. Перемещения. Прием. Подача. Передачи. Нападающий удар. Блокирование. Страховка. Техника безопасности. Тактика и техника игры. Правила и судейство игры. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития быстроты, координации движения, прыгучести, силы, выносливости и гибкости. Тренировка. Двусторонняя игра. Сдача контрольных нормативов.

Тема: **Легкая атлетика**

Бег и спортивная ходьба. Оздоровительный бег от 5 до 20 мин. Кроссовый бег с элементами спортивной ходьбы от 800 до 3000 метров. Спринтерский бег от 30 до 100 м. Эстафеты. Прыжки в длину с места и тройной с места. Метания мячей баскетбольного, набивного и др. на дальность и в цель из различных положений с использованием техники метания копья и толкания ядра. Выполнение общеразвивающих и специальных упражнений, направленных на развитие физических качеств бегуна, прыгуна и метателя.

Тема: **Плавание**[1]

Плавание вольным стилем и брассом; повороты, прыжки в воду со стартовой тумбочки. Обучение не умеющих плавать. Упражнения для формирования навыков в плавании; воспитание выдержки и самообладания при нахождении в воде; развитие общей выносливости, закаливание организма.

Тема: **Фитнес-аэробика**

Аэробика, степ-аэробика, этно-аэробика, силовая аэробика, фитбол-аэробика, аэробика в стиле тай-бо, пилатес, калланетика, йога. Упражнения для развития силовой выносливости, координации, ловкости и гибкости, совершенствование осанки, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Тема: **Футбол**

Передвижения и прыжки. Удары по мячу. Остановки мяча. Тактические приемы. Командные действия. Игра вратаря. Зонная и персональная защита. Двусторонняя игра. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Различные упражнения для развития быстроты, силы, общей, статической и силовой выносливости, ловкости.

[1] При отсутствии в филиале/представительстве бассейна и / или договора, заключенного с бассейном / спортивным комплексом, имеющим бассейн, допускается замена теоретическими занятиями ознакомительного типа.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт. Обязательная часть» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся**:**

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
1.	Теоретический раздел (видеолекции)	тестирование теоретической подготовленности (с применением ЭК в системе дистанционного обучения (СДО)) - https://lms.ranepa.ru;
2.	Практический раздел	тестируются нормативы текущего контроля успеваемости, по отношению к первоначальным.
3.	Контрольный раздел	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.2.1. Материалы текущего контроля успеваемости по ЭК
Типовые тестовые задания (теоретический раздел)

Тема 1

Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся

1. Под физической культурой понимается:
a) педагогический процесс по физическому совершенствованию человека
b) регулярные занятия физическими упражнениями, закаливание организма
c) часть культуры общества, направленная на физическое и духовное развитие человека

2. Какое из понятий является наиболее емким (включающим все остальные):
a) спорт
b) система физического воспитания
c) физическая культура

3. Содержание учебного процесса по физическому воспитанию включает в себя следующие формы занятий:
a) учебно-практические занятия
b) занятия в спортивных секциях
c) массовые физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия
d) все вышеперечисленные формы

4. Педагогический процесс, направленный на формирование здорового, физически совершенного, социально активного и морально стойкого подрастающего поколения, это:
a) физическое развитие
b) физическое воспитание
c) физическая культура

5. Что является основным средством физической культуры:
a) физическое упражнение
b) физическая культура
c) спорт
6. Двигательная реабилитация – это:
a) процесс физических упражнений для компенсации временно утраченных двигательных способностей
b) процесс для развития физических способностей
c) процесс физического совершенствования телесного преобразования человека
7. Физическая рекреация – это:
a) вид физической культуры для спортивной деятельности
b) вид физической культуры для активного отдыха
c) вид физической культуры для трудовой и бытовой деятельности

Тема 2
Социально-биологические основы физической культуры

1. Губчатые кости – это:
a) ребра, грудина, позвонки
b) кости черепа, таза, поясов конечностей
c) основание черепа
2. Уменьшение напряжения мышечных волокон, составляющих мышцу – это:
a) расслабление мышц
b) увеличение массы мышц
c) сокращение мышечных волокон
3. Транспортная функция кровеносной системы:
a) осуществляет гуморальную регуляцию функций организма
b) переносит к тканям тела питательные вещества и кислород
c) защищает организм от вредных веществ и инородных тел
4. Артериальная кровь поступая в аорту:
a) отдает углекислоту и продукты метаболизма
b) отдает кислород и питательные вещества
c) забирает кислород и питательные веществ
5. Дыхательный объем – это:
a) это количество воздуха проходящие через легкие при одном дыхательном цикле
b) максимальное количество воздуха, которое человек может выдохнуть после полного вдоха
c) количество дыхательных циклов в 1 минуту
6. Кумулятивная адаптация – это:
a) срочные приспособительные изменения, возникающие при непосредственном внешнем воздействии и исчезают при устранении обстоятельств
b) приспособительные изменения, возникающие при регулярном повторении внешних воздействий
c) способность отвечать на внешние воздействия, которые не превышают физиологических возможностей
7. Наиболее благоприятное время суток для тренировок:
a) утреннее время суток с 8 до 9 час
b) дневное время суток с 13 до 15 час
c) вечернее время суток с 17 до 19 час
8. Недостаток двигательной активности людей называется:
a) гипертонией
b) гиподинамией
c) гипотонией

9. Аэробный вид тренировки развивает:
a) скоростную выносливость
b) скоростно-силовую выносливость
c) общую выносливость

Тема 3

Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания

1. Способность к длительной и эффективной неспецифической деятельности умеренной интенсивности с использованием всего мышечного аппарата называют:
a) Общей выносливостью
b) Тотальной выносливостью
c) Специальной выносливостью
2. Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счёт мышечных усилий (напряжений) определяют как:
a) Быстрота
b) Гибкость и подвижность в суставах
c) Выносливость
d) Мышечная сила
3. Физическое развитие это процесс и результат становления:
a) Морфофункциональных свойств и качеств
b) Двигательных умений и навыков
c) Физических качеств
4. Какой из методов не относится к воспитанию общей и специальной выносливости?
1. Игровой
2. Соревновательный
3. Строго регламентированного упражнения
4. Психорегулирующего упражнения
5. Способность к длительной и эффективной деятельности специфического характера определяют как:
a) Специальная выносливость
b) Локальная выносливость
c) Региональная выносливость
6. Принцип сознательности и активности – это:
a) принцип, строящий процесс на восприятие органов
b) понимание сущности заданий и активное их выполнение
c) регулярное занятие физической культурой
7. Принцип наглядности – это:
a) нарастание объема и интенсивности нагрузок
b) участие, возможно большего число органов чувств в восприятии
c) от освоенного к неосвоенному
8. Понятие «двигательная активность» отражает:
a) Направленность на реализацию конкретной цели
b) Суммарное количество движений и действий
c) Целесообразные способы выполнения двигательных действий
9. Основным результатом физической подготовки является:
a) Физическая готовность
b) Физическое развитие
c) Физическое воспитание
10. Наименьшей эффективностью на всех этапах обучения двигательным действиям имеет метод:
a) Целостного выполнения упражнения
b) Расчлененно-конструктивного упражнения
c) Идеомоторного упражнения

11. Основным результатом обучения двигательным действиям является:
a) Двигательные умения и навыки
b) Физическая готовность
c) Тактические знания
12. В числе методов воспитания координационных способностей нет метода:
a) Строгой регламентации
b) Игрового
c) Соревновательного

Тема 4

Особенности занятий избранным видом спорта

1. Возможность выполнять физическую деятельность без снижения ее эффективности и уровня функционирования организма есть:
a) Физическая готовность
b) Физическая работоспособность.
c) Физическое развитие
2. Сколько по правилам соревнований классический жим лёжа (IPF) выполняется команд:
a) 2
b) Без команды
c) 3
3. Самоконтроль – это:
a) Самостоятельное регулярное наблюдение за состоянием своего здоровья
b) Самостоятельное регулярное наблюдение за физическим развитием, влиянием на организм занятий спортом
c) Все ответы верны
4. Какое количество видов в мужском многоборье в соревнованиях по легкой атлетике?
a) 10
b) 12
c) 15
5. Спорт – это:
a) Выработка ценностных ориентации, убеждений, вкусов, привычек, наклонностей
b) Игровая, соревновательная деятельность и подготовка к ней
c) Все ответы верны
6. Что не относятся к числу наиболее действенных форм организации физической культуры в режиме дня:
a) Спортивные секции и группы по видам спорта
b) Физкультурно-спортивная деятельность в обеденный перерыв
c) Вводная гимнастика
d) Физкультминутки и физкультпаузы
7. На что направлен контроль в спортивной подготовке?
a) Виды подготовки
b) Подготовленность спортсмена
c) Состояние спортсмена
d) Мастерство спортсмена
8. Самая длинная дистанция в соревнованиях по легкой атлетике на Олимпийских играх:
a) 3000 м
b) Марафон
c) 10000 м
d) Бегофон
9. Какая дистанция называется марафоном?
a) 100 км пробег
b) 42 км 195 м.
c) Суточный бег

10. В какой стране появился шейпинг?
a) Германия
b) Франция
c) Бразилия
d) СССР (Россия)
11. Какой из перечисленных терминов не является направлением в аэробике?
a) Фитнес-аэробика
b) Фигурная аэробика
c) Танцевальная аэробика
d) Степ-аэробика
12. Какая страна является родоначальником волейбола?
a) Япония
b) США
c) Англия
d) Индия
13. Каковы размеры площадки для игры в волейбол?
a) 9 х 12
b) 8 х 15
c) 9 х 18
d) 7 х 10

Полный и актуальный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья.

Тема 5
Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями

1. Укажите субъективные факторы, определяющие потребности, интересы и мотивы включения обучающихся в активную физкультурно-спортивную деятельность:
a) Состояние материальной технической базы, методика и содержание занятий, уровень требований учебной программы, педагогическое мастерство педагога
b) Уровень требований учебной программы, эмоциональная окраска занятий, частота и продолжительность
c) Удовлетворение от занятий, понимание личностной, коллективной и общественной значимости занятий
2. Выделите наиболее значимые нарушения методики тренировки:
a) Нерациональное составленное расписание тренировок
b) Неудовлетворительное состояние инвентаря и оборудования
c) Несоблюдение принципов доступности, постепенности и учета индивидуальных особенностей
3. Укажите, когда может возникнуть на занятии гравитационный шок у занимающихся:
a) При внезапной остановке после интенсивного бега
b) При длительном нахождении человека в напряженном состоянии при ограничении двигательной активности
c) Вследствие недостатка в организме сахара

4. Дайте определение утомлению:
a) Хроническое переутомление, обусловленное раздражением центральной нервной системы
b) Переоценивание своих физических возможностей и попытке выполнять непосильные по длительности и интенсивности физические упражнения
c) Физиологическое состояние, возникающее вследствие напряженной или длительной деятельности организма, проявляющееся в дискоординации функций и во временном снижении работоспособности

5. Что не соответствует рациональному суточному режиму?
a) Выполнение утренней гигиенической гимнастики и закаливающих процедур
b) Ежедневное пребывание на свежем воздухе (1,5 – 2 ч)
c) Полноценный сон (не менее 6 ч)
6. Наиболее традиционный вид закаливания:
a) Воздух и физические упражнения
b) Вода и физические упражнения
c) Солнце и воздух
7. Что не включает в себя дневник самоконтроля:
a) Учет самостоятельных занятий физкультурой и спортом
b) Соответствие одежды и обуви занимающихся виду занятий
c) Регистрацию антропометрических изменений и функциональных проб и контрольных испытаний физической подготовленности

Тема 6
Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся

1. Профессионально-прикладная физическая подготовка:
a) Подготовка обучающихся специализированных вузов
b) Профессионально-ориентированная подготовка обучающихся в вузе
c) Процесс подготовки обучающегося к будущей профессии средствами и методами физической культуры
2. Профессиография – это:
a) Графический профиль качеств обучающегося
b) Описание профессиональной деятельности человека
c) Представление о профессии
3. Профессиограмма – это:
a) Нормы и требования профессии, которые позволяют человеку эффективно выполнять функциональные обязанности
b) Нормативные графики отдельных качеств обучающегося
c) Нормативные графики отдельных навыков обучающегося
4. Готовность к профессиональной деятельности – это:
a) Состояние обучающегося в связи с предстоящей задачей
b) Процесс подготовки к профессиональной деятельности
c) Набор профессиональных качеств к предстоящей деятельности
5. Профпригодность – это:
a) Соответствие нормам и требованиям профессии
b) Состояние готовности к предстоящей деятельности
c) Наличие индивидуальных психофизических качеств к данной профессии
6. Выносливость – это:
a) Длительное продолжение физической и умственной работы
b) Способность противостоять утомлению
c) Способность выполнять работу неопределенное количество времени
7. Сила – это:
a) Механическое воздействие на объект
b) Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счет мышечных усилий
c) Превышение одного усилия другим
8. Ловкость – это:
a) Быстрота выполнения движения
b) Степень двигательных проявлений, связанных с перемещением в пространстве
c) Способность быстро координировать движения.

Полный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

4.2.2. Материалы текущего контроля успеваемости (за исключением ЭК)

Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

На первых занятиях 1 (первого) курса по дисциплине «Физическая культура и спорт. Обязательная часть» проводится тестирование обучающихся для оценки физической подготовленности. К тестированию допускаются обучающиеся, отнесенные к основной группе для занятий физической культурой и спортом. Обучающиеся, отнесенные к подготовительной группе, допускаются к тестированию и сдаче нормативов промежуточной аттестации только при наличии медицинской справки, разрешающей сдачу определенных тестов и нормативов.

Обучающиеся специальной медицинской группы к сдаче тестов и нормативов не допускаются, и занимаются по программе «Адаптивная физическая культура и спорт. (Обязательная часть)».

Результаты тестирования физической подготовленности и медицинская группа обучающихся для занятий физической культурой и спортом являются основными критериями для комплектования учебных групп по дисциплине «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)».

Примерный перечень тем рефератов

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть общечеловеческой культуры.
2. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
3. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
4. Организация физического воспитания в вузе.
5. Компоненты физической культуры.
6. Физическая культура и спорт как средства сохранения и укрепления здоровья обучающихся, их физического и спортивного совершенствования.
7. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система.
8. Функциональные системы организма.
9. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека.
10. Средства физической культуры и спорта.
11. Функциональная активность человека и взаимосвязь физической и умственной деятельности.
12. Утомление и восстановление при физической и умственной работе.
13. Витамины и их роль в обмене веществ.
14. Обмен энергии. Состав пищи и суточный расход энергии.
15. Регуляция обмена веществ.
16. Показатели тренированности в покое, при стандартных нагрузках и при предельно напряженной работе.
17. Здоровый образ жизни человека.
18. Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие.
19. Взаимосвязь общей культуры обучающегося и его образ жизни.
20. Здоровый образ жизни и характеристики его составляющих.

21. Основы закаливания.
22. Личная гигиена обучающегося и ее составляющие.
23. Профилактика вредных привычек.
24. Психофизиологическая характеристика интеллектуального труда обучающегося.
25. Работоспособность и влияние на нее различных факторов.
26. Типы изменений умственной работоспособности обучающегося.
27. Методические принципы физического воспитания.
28. Характеристика и воспитание физических качеств.
29. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения упражнениям.
30. Общая физическая подготовка, ее цели и задачи.
31. Специальная физическая подготовка, ее цели и задачи.
32. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) как разновидность специальной физической подготовки.
33. Интенсивность физических нагрузок и энергозатраты при физических нагрузках разной интенсивности.
34. Значение мышечной релаксации.
35. Коррекция физического развития телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением **следующих методов (средств):** контрольного тестирования физической подготовленности.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных группах, участвуют в различных соревнованиях, прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень обязательных контрольных тестов для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы

№ п/п	Наименование упражнений
1.	Челночный бег 3Х10 (с)
2.	Поднимание туловища за 30 сек
3.	Прыжок в длину с места (см.)
4.	Прыжки со скакалкой (девушки) (кол-во раз за 1 мин)
5.	Подтягивание на высокой перекладине (юноши) (кол-во раз)
6.	Наклон вперед из положения стоя (см)

Перечень нормативов текущего контроля успеваемости

Юноши		
НОРМАТИВ	**баллы**	**результат**
Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек.)	**15**	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	**15**	250
	10	240
	5	230
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек.	**15**	140
	10	130
	5	120
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (кол-во раз)	**15**	40
	10	35
	5	30

Девушки		
НОРМАТИВ	**баллы**	**результат**
Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек.)	**15**	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	**15**	190
	10	180
	5	170
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек.	**15**	150
	10	180
	5	130
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (кол-во раз)	**15**	12
	10	10
	5	8

Шкала оценивания

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий	24
Сдача практических контрольных тестов по общей физической подготовке (далее по тексту – офп)	60
Лекционные занятия *(с применением ЭК)*	4
Промежуточное тестирование *(с применением ЭК)*	5
Итоговое тестирование *(с применением ЭК)*	7
Итого	**100**
Дополнительные баллы	*30*

Посещение практических занятий, включая занятия лекционного типа - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 60 баллов.
Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов):

1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация **(зачёт)** – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины с применением ЭК

Описание полного объема практических умений и навыков, необходимых обучающимся для самостоятельных занятий физическими упражнениями, а также перечень общеразвивающих упражнений размещены в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам

Для заочной формы обучения

Разделы учебной программы	Семестры		Всего часов
	1	2	
Обязательная часть			
Теоретический раздел: лекции (с применением ЭК*)	4*	4*	**8***
Практический раздел: практические занятия	4	4	**8**
Самостоятельная работа (частично с применением ЭК*)	28*	28*	**56**
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	
Итого	**36**	**36**	**72**

* ЭК - электронный (онлайн) курс

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ семестра	Наименование тем	Всего часов	Контактная работа / ЭК*	Самостоятельная работа
1 семестр	Теория физической культуры *(видеолекции, ЭК*)*	2	1	1*****
	Атлетическая гимнастика	2	1	1
	Баскетбол	2	1	1
	Волейбол	2	1	1
	Легкая атлетика	2	1	1
	Плавание	2	1	1
	Фитнес-аэробика	2	1	1
	Футбол	2	1	1
	Всего:	**36**	**8**	**28**
2 семестр	Теория физической культуры *(видеолекции, ЭК*)*	2	1	1*****
	Атлетическая гимнастика	2	1	1
	Баскетбол	2	1	1
	Волейбол	2	1	1
	Легкая атлетика	2	1	1
	Плавание	2	1	1
	Фитнес-аэробика	2	1	1
	Футбол	2	1	1
	Всего:	**36**	**8**	**28**
	Итого:	**72**	**16**	**56**

*ЭК - электронный (онлайн) курс

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий (ЭК)

Тестирование осуществляется с применением ЭК. Обучающийся самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение). Важно учитывать, что тест открывается в системе дистанционного обучения (СДО) только в строго оговоренный промежуток времени и на его решение дается определенное количество попыток.

Перечень вопросов для подготовки к тесту по дисциплине (теоретическая часть – в ЭК)

1. Понятие о системе физической культуры.
2. Цель и задачи системы физкультурного образования.
3. Физическая культура в профессиональной подготовке личности.
4. Учебные нормативы по физической культуре.
5. Основные нормативно-правовые документы по физической культуре и спорту федерального, регионального и местного уровня.
6. Медико-биологические основы физического воспитания и здоровый образ жизни.
7. Понятие об анатомии человека.
8. Физические упражнения как средство формирования скелета и мышц человека.
9. Влияние физических упражнений на физиологические и биохимические процессы человека.
10. Биомеханика физических упражнений (бег, плавание, прыжок в длину с места и др.).
11. Гигиенические требования и средства восстановления.
12. Основы медицинского контроля и самоконтроля в ходе выполнения физических упражнений.
13. Первая помощь при травмах.
14. Методы закаливания и поддержания здорового образа жизни.
15. Формирование межличностных отношений в процессе занятий физической культурой и спортом.
16. Формирование умственных, морально-волевых, психологических качеств на занятиях по физической культуре и спорту.
17. Информационные технологии в физической культуре и спорте.
18. Спортивный маркетинг, спортивное спонсорство, спортивное лицензирование.
19. Коммерциализация физической культуры и спорта.
20. Деятельность Международного олимпийского комитета, международных спортивных организаций.
21. Деятельность Олимпийского комитета России и спортивных федераций России.
22. Требования к организации и проведению учебных занятий по физической культуре.
23. Развитие и совершенствование физических и специальных качеств.
24. Профилактика предупреждения травматизма, меры предупреждения и правила по ведения на воде.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Формируя навыки и умения самостоятельной работы и овладеть ими обучающиеся смогут лишь при постепенном и планомерном обучении.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

Являясь основополагающей составной частью общей культуры и профессиональной подготовки обучающихся, дисциплина «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» включена в обязательный раздел гуманитарного компонента образования, значимость которого проявляется через гармонизацию духовных и физических сил, формирование общечеловеческих ценностей, систему знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленность на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья.

Цель дисциплины «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» состоит в формировании мировоззрения и культуры личности, обладающей гражданской позицией, нравственными качествами, инициативой, самостоятельностью в принятии решений, толерантностью, способностью использовать разнообразные формы физической культуры и спорта в повседневной жизни с целью обеспечения эффективной профессиональной деятельности, сохранения и укрепления здоровья.

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов

по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Муллер, А. Б. Физическая культура: учебник и практикум для вузов / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богащенко. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02483-8. URL :https://urait.ru/bcode/488898
2. Письменский, И. А. Физическая культура: учебник для вузов / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 450 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14056-9. - URL: https://urait.ru/bcode/489224
3. Караулова, Л. К. Физиология физкультурно-оздоровительной деятельности: учебник / Л.К. Караулова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/23930. - ISBN 978-5-16-012250-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1247150
4. Психология физической культуры: Учебник / под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634
5. Туревский, И. М. Физическая подготовка: сдача нормативов комплекса ГТО: учебное пособие для вузов / И. М. Туревский, В. Н. Бородаенко, Л. В. Тарасенко. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 146 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11118-7. - URL : https://urait.ru/bcode/495446
6. Филиппова, Ю. С. Физическая культура: учебно-методическое пособие / Ю. С. Филиппова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 201 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015719-1. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1361807
7. Гришина, Ю. И. Физическая культура студента: учебное пособие / Ю. И. Гришина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-222-31286-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081521
8. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
9. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов, составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
10. Каткова, А.М. Физическая культура и спорт: учебное наглядное пособие / А.М. Каткова, А.И. Храмцова. - М.: МПГУ, 2018. - 64 с. - ISBN 978-5-4263-0617-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1020559

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765

4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы)

1. Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/
3. Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	**1**	18×36 367,9	2	теннис, волейбол, настольный теннис, баскетбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Теоретические занятия дисциплины проводятся с применением ДОТ в СДО РАНХиГС. Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, предназначенный для создания, просмотра, редактирования и форматирования текстов статей, деловых бумаг, а также иных документов, с локальным применением простейших форм таблично-матричных алгоритмов.
Excel	Программа для работы с электронными таблицами.
PowerPoint	Программа подготовки и просмотра презентаций.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от «02» «сентября» 2024 г. № 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,
реализуемой с применением электронного (онлайн) курса
Б1.О.05 ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ (ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ)

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль))

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)-составитель(и) РПД и электронного онлайн-курса:

кандидат психологических наук, доцент кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	Е. Г. Сайганова
доцент, заместитель заведующего кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС	В.Н. Фетисов
Кураторы программы дисциплины: кандидат исторических наук, доцент, начальник отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС	И. Ю. Гагарина
доктор культурологии, профессор, заместитель начальника отдела основных и дополнительных образовательных программ Учебно-методического управления РАНХиГС	И. И. Лисович
Редактор программы дисциплины: старший специалист кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	А. А. Оболенская
доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин	Л.А. Строголева

Заведующий кафедрой
физического воспитания и здоровья РАНХиГС,
кандидат педагогических наук А.М. Шувалов

Визуализацию и озвучивание дисциплины выполнил:

кандидат педагогических наук, доцент, профессор кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС	В. Ю. Крылатых
УТВЕРЖДЕНА кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин Протокол №01 от 01.09.2024г. Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин	Т.Д. Козлова

СОДЕРЖАНИЕ:

1	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы	4
2	Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	4
3	Содержание и структура дисциплины.	6
4	Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5	Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	16
6	Методические материалы по освоению дисциплины	19
7	Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	24
7.1	Основная литература	24
7.2	Дополнительная литература	24
7.3	Нормативные правовые документы и иная правовая информация	25
7.4	Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы	25
8	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 «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» обеспечивает овладение универсальной компетенцией УК ОС-7:
способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности		

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

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)/* трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
		На уровне знаний: Кругозор личности в сфере физической культуры и спорта. Знания можно разделить на теоретические, методические и практические. Знания необходимы для самопознания личности в процессе физкультурно-спортивной деятельности.
		На уровне умений: Творчески использовать средства и методы физического воспитания для личностно-профессионального развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни.
		На уровне навыков: Система практических умений и навыков, обеспечивающих сохранение, укрепление здоровья, развитие и совершенствование психофизических способностей и качеств, а также овладение обучающимися навыков по составлению, выполнению комплекса упражнений гимнастики и контролированию своего физического состояния.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» происходит на первом курсе (1-2 семестры) РАНХиГС в соответствии с учебным планом с

применением электронного (онлайн) курса (далее – ЭК):

Общий объем дисциплины, включая ЭК, составляет 2 (две) зачетных единицы, 72 (семьдесят два) часа.

Объем ЭК (в составе дисциплины):
8 (восемь) часов отводится на видеолекции и онлайн-тестирование.
Самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – СРО) – 2 (два) часа.

Объем дисциплины, за исключением ЭК:
Практические занятия (далее – ПЗ) (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ) – 48 (сорок восемь) часов.
Индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (далее – КСР) – 14 (четырнадцать) часов.

Место дисциплины в структуре образовательной программы:
Дисциплина «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть) изучается на 1 курсе одновременно с дисциплиной «Физическая культура и спорт. (Элективный модуль)» и служит основанием для ее изучения на 1, 2, 3 курсах.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины, реализуемой с применением ЭК
Структура дисциплины (с применением ЭК), осваиваемой в форме контактной работы

Для очно-заочной формы обучения

№ модуля ЭК	Наименование модуля/темы	Объем дисциплины, час.									Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРО (ЭК)*				
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ВЛ	ПОЗ	СП	СРО	
Теоретический раздел											
1.	Теория физической культуры	**30**			6	14	8*			2	Т,Р
Практический раздел											
2.	Атлетическая гимнастика	**6**			6						Т,Р,У
3.	Баскетбол	**6**			6						Т,Р,У
4.	Волейбол	**6**			6						Т,Р,У
5.	Легкая атлетика	**6**			6						Т,Р,У
6.	Плавание	**6**			6						Т,Р,У
7.	Фитнес-аэробика	**6**			6						Т,Р,У
8.	Футбол	**6**			6						Т,Р,У
Промежуточная аттестация зачет (1,2 семестры)			**зачет**								Т,Р,СН
Итого		**72**			**48**	**14**	**8***			**2**	

Используемые сокращения:

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

ЛР – лабораторные работы (вид занятий семинарского типа).

ПЗ – практические занятия (виды занятий семинарского типа, за исключением лабораторных работ).

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

*ЭК – электронный (онлайн) курс. ВЛ – видеолекции.

ПОЗ – практикоориентированные задания. СП – самопроверка.

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

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование разделов	Содержание разделов
1.	Теоретический раздел (видеолекции)	Материал раздела предусматривает овладение обучающимися системой научно-практических и специальных знаний, необходимых для понимания природных и социальных процессов функционирования физической культуры общества и личности, умения их адаптивного, творческого использования для личностного и профессионального развития, самосовершенствования, организации здорового образа жизни при выполнении учебной, профессиональной и социокультурной деятельности. *Реализуется с применением ЭК**.
2.	Практический раздел	Учебный материал раздела направлен на достижение необходимого уровня физического развития, подготовленности и совершенствования личности, укрепления здоровья, на повышение уровня функциональных и двигательных способностей, обеспечение развития индивидуальных способностей, овладение методами и средствами физкультурно- спортивной деятельности.
3.	Контрольный раздел	Контрольный раздел осуществляет дифференцированный и объективный учет процесса и результатов учебной деятельности обучающихся, согласно балльно-рейтинговой системе. Итоговая аттестация (зачет) проводится в форме выполнения обучающимся практического раздела программы, также учитывается опрос по теоретическому разделу программы. *Частично реализуется с применением ЭК**.

Содержание ЭК
Теоретический раздел
Содержание видеолекций

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся.
Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.
Тема 3. Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания.
Тема 4. Особенности занятий избранным видом спорта.
Тема 5. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями.
Тема 6. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся.

Содержание дисциплины (за исключением содержания ЭК) Практический раздел

Тема: **Атлетическая гимнастика**

Упражнения с гимнастическими палками, обручами, набивными мячами, гантелями, резиновыми амортизаторами. Прыжки через скакалку. Упражнения на гимнастической скамейке. Упражнения с отягощениями и сопротивлениями. Упражнения со штангой, гирями, гантелями. Упражнения на точность и ловкость движений. Упражнения для развития силы и силовой выносливости, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Тема: **Баскетбол**

Броски в корзину. Финты; индивидуальные, групповые, командные. Тактические действия в нападении и в защите. Передача мяча. Позиционное нападение. Зонная защита. Взаимодействие игроков в нападении и защите. Технико-тактические приемы игры. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Тренировка. Выполнение специальных упражнений для развития скоростно-силовых качеств, прыжковой выносливости, быстроты и реакции. Двусторонняя игра.

Тема: **Волейбол**

Стойки. Перемещения. Прием. Подача. Передачи. Нападающий удар. Блокирование. Страховка. Техника безопасности. Тактика и техника игры. Правила и судейство игры. Общеразвивающие и специальные упражнения для развития быстроты, координации движения, прыгучести, силы, выносливости и гибкости. Тренировка. Двусторонняя игра. Сдача контрольных нормативов.

Тема: **Легкая атлетика**

Бег и спортивная ходьба. Оздоровительный бег от 5 до 20 мин. Кроссовый бег с элементами спортивной ходьбы от 800 до 3000 метров. Спринтерский бег от 30 до 100 м. Эстафеты. Прыжки в длину с места и тройной с места. Метания мячей баскетбольного, набивного и др. на дальность и в цель из различных положений с использованием техники метания копья и толкания ядра. Выполнение общеразвивающих и специальных упражнений, направленных на развитие физических качеств бегуна, прыгуна и метателя.

Тема: **Плавание**[1]

Плавание вольным стилем и брассом; повороты, прыжки в воду со стартовой тумбочки. Обучение не умеющих плавать. Упражнения для формирования навыков в плавании; воспитание выдержки и самообладания при нахождении в воде; развитие общей выносливости, закаливание организма.

Тема: **Фитнес-аэробика**

Аэробика, степ-аэробика, этно-аэробика, силовая аэробика, фитбол-аэробика, аэробика в стиле тай-бо, пилатес, калланетика, йога. Упражнения для развития силовой выносливости, координации, ловкости и гибкости, совершенствование осанки, подвижности в суставах, тренировки вестибулярного аппарата.

Тема: **Футбол**

Передвижения и прыжки. Удары по мячу. Остановки мяча. Тактические приемы. Командные действия. Игра вратаря. Зонная и персональная защита. Двусторонняя игра. Техника безопасности. Правила и судейство игры. Различные упражнения для развития быстроты, силы, общей, статической и силовой выносливости, ловкости.

[1] При отсутствии в филиале/представительстве бассейна и / или договора, заключенного с бассейном / спортивным комплексом, имеющим бассейн, допускается замена теоретическими занятиями ознакомительного типа.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины «Физическая культура и спорт. Обязательная часть» используются следующие **методы текущего контроля** успеваемости обучающихся**:**

Тема и/или раздел		Методы текущего контроля успеваемости
1.	Теоретический раздел (видеолекции)	тестирование теоретической подготовленности (с применением ЭК в системе дистанционного обучения (СДО)) - https://lms.ranepa.ru;
2.	Практический раздел	тестируются нормативы текущего контроля успеваемости, по отношению к первоначальным.
3.	Контрольный раздел	«Дневник самоконтроля занимающегося» с предоставлением отчета курирующему занятия в СДО преподавателю.

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.2.1. Материалы текущего контроля успеваемости по ЭК
Типовые тестовые задания (теоретический раздел)

Тема 1

Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке обучающихся

1. Под физической культурой понимается:
a) педагогический процесс по физическому совершенствованию человека
b) регулярные занятия физическими упражнениями, закаливание организма
c) часть культуры общества, направленная на физическое и духовное развитие человека

2. Какое из понятий является наиболее емким (включающим все остальные):
a) спорт
b) система физического воспитания
c) физическая культура

3. Содержание учебного процесса по физическому воспитанию включает в себя следующие формы занятий:
a) учебно-практические занятия
b) занятия в спортивных секциях
c) массовые физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия
d) все вышеперечисленные формы

4. Педагогический процесс, направленный на формирование здорового, физически совершенного, социально активного и морально стойкого подрастающего поколения, это:
a) физическое развитие
b) физическое воспитание
c) физическая культура

5. Что является основным средством физической культуры:
a) физическое упражнение
b) физическая культура
c) спорт
6. Двигательная реабилитация – это:
a) процесс физических упражнений для компенсации временно утраченных двигательных способностей
b) процесс для развития физических способностей
c) процесс физического совершенствования телесного преобразования человека
7. Физическая рекреация – это:
a) вид физической культуры для спортивной деятельности
b) вид физической культуры для активного отдыха
c) вид физической культуры для трудовой и бытовой деятельности

Тема 2
Социально-биологические основы физической культуры

1. Губчатые кости – это:
a) ребра, грудина, позвонки
b) кости черепа, таза, поясов конечностей
c) основание черепа
2. Уменьшение напряжения мышечных волокон, составляющих мышцу – это:
a) расслабление мышц
b) увеличение массы мышц
c) сокращение мышечных волокон
3. Транспортная функция кровеносной системы:
a) осуществляет гуморальную регуляцию функций организма
b) переносит к тканям тела питательные вещества и кислород
c) защищает организм от вредных веществ и инородных тел
4. Артериальная кровь поступая в аорту:
a) отдает углекислоту и продукты метаболизма
b) отдает кислород и питательные вещества
c) забирает кислород и питательные веществ
5. Дыхательный объем – это:
a) это количество воздуха проходящие через легкие при одном дыхательном цикле
b) максимальное количество воздуха, которое человек может выдохнуть после полного вдоха
c) количество дыхательных циклов в 1 минуту
6. Кумулятивная адаптация – это:
a) срочные приспособительные изменения, возникающие при непосредственном внешнем воздействии и исчезают при устранении обстоятельств
b) приспособительные изменения, возникающие при регулярном повторении внешних воздействий
c) способность отвечать на внешние воздействия, которые не превышают физиологических возможностей
7. Наиболее благоприятное время суток для тренировок:
a) утреннее время суток с 8 до 9 час
b) дневное время суток с 13 до 15 час
c) вечернее время суток с 17 до 19 час
8. Недостаток двигательной активности людей называется:
a) гипертонией
b) гиподинамией
c) гипотонией

9. Аэробный вид тренировки развивает:
a) скоростную выносливость
b) скоростно-силовую выносливость
c) общую выносливость

Тема 3

Общефизическая и спортивная подготовка в системе физического воспитания

1. Способность к длительной и эффективной неспецифической деятельности умеренной интенсивности с использованием всего мышечного аппарата называют:
a) Общей выносливостью
b) Тотальной выносливостью
c) Специальной выносливостью
2. Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счёт мышечных усилий (напряжений) определяют как:
a) Быстрота
b) Гибкость и подвижность в суставах
c) Выносливость
d) Мышечная сила
3. Физическое развитие это процесс и результат становления:
a) Морфофункциональных свойств и качеств
b) Двигательных умений и навыков
c) Физических качеств
4. Какой из методов не относится к воспитанию общей и специальной выносливости?
1. Игровой
2. Соревновательный
3. Строго регламентированного упражнения
4. Психорегулирующего упражнения
5. Способность к длительной и эффективной деятельности специфического характера определяют как:
a) Специальная выносливость
b) Локальная выносливость
c) Региональная выносливость
6. Принцип сознательности и активности – это:
a) принцип, строящий процесс на восприятие органов
b) понимание сущности заданий и активное их выполнение
c) регулярное занятие физической культурой
7. Принцип наглядности – это:
a) нарастание объема и интенсивности нагрузок
b) участие, возможно большего число органов чувств в восприятии
c) от освоенного к неосвоенному
8. Понятие «двигательная активность» отражает:
a) Направленность на реализацию конкретной цели
b) Суммарное количество движений и действий
c) Целесообразные способы выполнения двигательных действий
9. Основным результатом физической подготовки является:
a) Физическая готовность
b) Физическое развитие
c) Физическое воспитание
10. Наименьшей эффективностью на всех этапах обучения двигательным действиям имеет метод:
a) Целостного выполнения упражнения
b) Расчлененно-конструктивного упражнения
c) Идеомоторного упражнения

11. Основным результатом обучения двигательным действиям является:
a) Двигательные умения и навыки
b) Физическая готовность
c) Тактические знания
12. В числе методов воспитания координационных способностей нет метода:
a) Строгой регламентации
b) Игрового
c) Соревновательного

Тема 4

Особенности занятий избранным видом спорта

1. Возможность выполнять физическую деятельность без снижения ее эффективности и уровня функционирования организма есть:
a) Физическая готовность
b) Физическая работоспособность.
c) Физическое развитие
2. Сколько по правилам соревнований классический жим лёжа (IPF) выполняется команд:
a) 2
b) Без команды
c) 3
3. Самоконтроль – это:
a) Самостоятельное регулярное наблюдение за состоянием своего здоровья
b) Самостоятельное регулярное наблюдение за физическим развитием, влиянием на организм занятий спортом
c) Все ответы верны
4. Какое количество видов в мужском многоборье в соревнованиях по легкой атлетике?
a) 10
b) 12
c) 15
5. Спорт – это:
a) Выработка ценностных ориентации, убеждений, вкусов, привычек, наклонностей
b) Игровая, соревновательная деятельность и подготовка к ней
c) Все ответы верны
6. Что не относятся к числу наиболее действенных форм организации физической культуры в режиме дня:
a) Спортивные секции и группы по видам спорта
b) Физкультурно-спортивная деятельность в обеденный перерыв
c) Вводная гимнастика
d) Физкультминутки и физкультпаузы
7. На что направлен контроль в спортивной подготовке?
a) Виды подготовки
b) Подготовленность спортсмена
c) Состояние спортсмена
d) Мастерство спортсмена
8. Самая длинная дистанция в соревнованиях по легкой атлетике на Олимпийских играх:
a) 3000 м
b) Марафон
c) 10000 м
d) Бегофон
9. Какая дистанция называется марафоном?
a) 100 км пробег
b) 42 км 195 м.
c) Суточный бег

10. В какой стране появился шейпинг?
a) Германия
b) Франция
c) Бразилия
d) СССР (Россия)
11. Какой из перечисленных терминов не является направлением в аэробике?
a) Фитнес-аэробика
b) Фигурная аэробика
c) Танцевальная аэробика
d) Степ-аэробика
12. Какая страна является родоначальником волейбола?
a) Япония
b) США
c) Англия
d) Индия
13. Каковы размеры площадки для игры в волейбол?
a) 9 x 12
b) 8 x 15
c) 9 x 18
d) 7 x 10

Полный и актуальный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья.

Тема 5
Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями

1. Укажите субъективные факторы, определяющие потребности, интересы и мотивы включения обучающихся в активную физкультурно-спортивную деятельность:
a) Состояние материальной технической базы, методика и содержание занятий, уровень требований учебной программы, педагогическое мастерство педагога
b) Уровень требований учебной программы, эмоциональная окраска занятий, частота и продолжительность
c) Удовлетворение от занятий, понимание личностной, коллективной и общественной значимости занятий
2. Выделите наиболее значимые нарушения методики тренировки:
a) Нерациональное составленное расписание тренировок
b) Неудовлетворительное состояние инвентаря и оборудования
c) Несоблюдение принципов доступности, постепенности и учета индивидуальных особенностей
3. Укажите, когда может возникнуть на занятии гравитационный шок у занимающихся:
a) При внезапной остановке после интенсивного бега
b) При длительном нахождении человека в напряженном состоянии при ограничении двигательной активности
c) Вследствие недостатка в организме сахара

4. Дайте определение утомлению:
a) Хроническое переутомление, обусловленное раздражением центральной нервной системы
b) Переоценивание своих физических возможностей и попытке выполнять непосильные по длительности и интенсивности физические упражнения
c) Физиологическое состояние, возникающее вследствие напряженной или длительной деятельности организма, проявляющееся в дискоординации функций и во временном снижении работоспособности

5. Что не соответствует рациональному суточному режиму?
a) Выполнение утренней гигиенической гимнастики и закаливающих процедур
b) Ежедневное пребывание на свежем воздухе (1,5 – 2 ч)
c) Полноценный сон (не менее 6 ч)
6. Наиболее традиционный вид закаливания:
a) Воздух и физические упражнения
b) Вода и физические упражнения
c) Солнце и воздух
7. Что не включает в себя дневник самоконтроля:
a) Учет самостоятельных занятий физкультурой и спортом
b) Соответствие одежды и обуви занимающихся виду занятий
c) Регистрацию антропометрических изменений и функциональных проб и контрольных испытаний физической подготовленности

Тема 6
Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) обучающихся

1. Профессионально-прикладная физическая подготовка:
a) Подготовка обучающихся специализированных вузов
b) Профессионально-ориентированная подготовка обучающихся в вузе
c) Процесс подготовки обучающегося к будущей профессии средствами и методами физической культуры
2. Профессиография – это:
a) Графический профиль качеств обучающегося
b) Описание профессиональной деятельности человека
c) Представление о профессии
3. Профессиограмма – это:
a) Нормы и требования профессии, которые позволяют человеку эффективно выполнять функциональные обязанности
b) Нормативные графики отдельных качеств обучающегося
c) Нормативные графики отдельных навыков обучающегося
4. Готовность к профессиональной деятельности – это:
a) Состояние обучающегося в связи с предстоящей задачей
b) Процесс подготовки к профессиональной деятельности
c) Набор профессиональных качеств к предстоящей деятельности
5. Профпригодность – это:
a) Соответствие нормам и требованиям профессии
b) Состояние готовности к предстоящей деятельности
c) Наличие индивидуальных психофизических качеств к данной профессии
6. Выносливость – это:
a) Длительное продолжение физической и умственной работы
b) Способность противостоять утомлению
c) Способность выполнять работу неопределенное количество времени
7. Сила – это:
a) Механическое воздействие на объект
b) Способность человека преодолевать внешнее сопротивление или противостоять ему за счет мышечных усилий
c) Превышение одного усилия другим
8. Ловкость – это:
a) Быстрота выполнения движения
b) Степень двигательных проявлений, связанных с перемещением в пространстве
c) Способность быстро координировать движения.

Полный контент тестов находится на кафедре физического воспитания и здоровья РАНХиГС.

4.2.2. Материалы текущего контроля успеваемости (за исключением ЭК)

Обязательные контрольные тесты для оценки физической подготовленности обучающихся

На первых занятиях 1 (первого) курса по дисциплине «Физическая культура и спорт. Обязательная часть» проводится тестирование обучающихся для оценки физической подготовленности. К тестированию допускаются обучающиеся, отнесенные к основной группе для занятий физической культурой и спортом. Обучающиеся, отнесенные к подготовительной группе, допускаются к тестированию и сдаче нормативов промежуточной аттестации только при наличии медицинской справки, разрешающей сдачу определенных тестов и нормативов.

Обучающиеся специальной медицинской группы к сдаче тестов и нормативов не допускаются, и занимаются по программе «Адаптивная физическая культура и спорт. (Обязательная часть)».

Результаты тестирования физической подготовленности и медицинская группа обучающихся для занятий физической культурой и спортом являются основными критериями для комплектования учебных групп по дисциплине «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)».

Примерный перечень тем рефератов

1. Физическая культура и спорт как социальные феномены общества, как часть общечеловеческой культуры.
2. Организационно-правовые основы физической культуры и спорта.
3. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования.
4. Организация физического воспитания в вузе.
5. Компоненты физической культуры.
6. Физическая культура и спорт как средства сохранения и укрепления здоровья обучающихся, их физического и спортивного совершенствования.
7. Организм человека как единая саморазвивающаяся биологическая система.
8. Функциональные системы организма.
9. Воздействие природных и социально-экологических факторов на организм и жизнедеятельность человека.
10. Средства физической культуры и спорта.
11. Функциональная активность человека и взаимосвязь физической и умственной деятельности.
12. Утомление и восстановление при физической и умственной работе.
13. Витамины и их роль в обмене веществ.
14. Обмен энергии. Состав пищи и суточный расход энергии.
15. Регуляция обмена веществ.
16. Показатели тренированности в покое, при стандартных нагрузках и при предельно напряженной работе.
17. Здоровый образ жизни человека.
18. Здоровье человека как ценность и факторы, его определяющие.
19. Взаимосвязь общей культуры обучающегося и его образ жизни.
20. Здоровый образ жизни и характеристики его составляющих.

21. Основы закаливания.
22. Личная гигиена обучающегося и ее составляющие.
23. Профилактика вредных привычек.
24. Психофизиологическая характеристика интеллектуального труда обучающегося.
25. Работоспособность и влияние на нее различных факторов.
26. Типы изменений умственной работоспособности обучающегося.
27. Методические принципы физического воспитания.
28. Характеристика и воспитание физических качеств.
29. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения упражнениям.
30. Общая физическая подготовка, ее цели и задачи.
31. Специальная физическая подготовка, ее цели и задачи.
32. Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП) как разновидность специальной физической подготовки.
33. Интенсивность физических нагрузок и энергозатраты при физических нагрузках разной интенсивности.
34. Значение мышечной релаксации.
35. Коррекция физического развития телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением **следующих методов (средств):** контрольного тестирования физической подготовленности.

При изучении дисциплины, обучающиеся в течение семестра посещают учебные занятия, занятия в спортивных группах, участвуют в различных соревнованиях, прослушивают курс лекций, изучают видеоматериалы, проходят процесс текущей оценки знаний по теоретическим темам в СДО и сдают зачет.

Успешность работы обучающегося в учебном семестре по дисциплине оценивается по 100-балльной шкале.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Ключевой/промежуточный индикатор оценивания	Критерий оценивания
	На основе самодиагностики физического состояния отбираются и реализуются методы поддерживания физического здоровья	Формирование уровня функциональных и двигательных способностей, соответствующий возрасту уровень технической, скоростно-силовой, силовой подготовленности, общей выносливости

5.3. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень обязательных контрольных тестов для оценки физической подготовленности обучающихся основной группы

№ п/п	Наименование упражнений
1.	Челночный бег 3Х10 (с)
2.	Поднимание туловища за 30 сек
3.	Прыжок в длину с места (см.)
4.	Прыжки со скакалкой (девушки) (кол-во раз за 1 мин)
5.	Подтягивание на высокой перекладине (юноши) (кол-во раз)
6.	Наклон вперед из положения стоя (см)

Перечень нормативов текущего контроля успеваемости

Юноши		
НОРМАТИВ	**баллы**	**результат**
Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек.)	**15**	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	**15**	250
	10	240
	5	230
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек.	**15**	140
	10	130
	5	120
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (кол-во раз)	**15**	40
	10	35
	5	30

Девушки		
НОРМАТИВ	**баллы**	**результат**
Сгибание и разгибание туловища из положения лежа кол-во раз (30 сек.)	**15**	25
	10	20
	5	15
Прыжок в длину с места (см)	**15**	190
	10	180
	5	170
Прыжки через скакалку кол-во раз за 60 сек.	**15**	150
	10	180
	5	130
Сгибание и разгибание рук в упоре лежа (кол-во раз)	**15**	12
	10	10
	5	8

Шкала оценивания

Шкала оценивания по дисциплине	
Баллы	**Оценка**
0-50	«не зачтено»
51-100	«зачтено»

Порядок формирования балльной оценки

Тип работы	Максимальное количество баллов
Посещение практических занятий	24
Сдача практических контрольных тестов по общей физической подготовке (далее по тексту – офп)	60
Лекционные занятия *(с применением ЭК)*	4
Промежуточное тестирование *(с применением ЭК)*	5
Итоговое тестирование *(с применением ЭК)*	7
Итого	**100**
Дополнительные баллы	*30*

Посещение практических занятий, включая занятия лекционного типа - 2 балла за занятие.
Сдача контрольных нормативов - до 60 баллов.
Обучающиеся, освобожденные от занятий по физической культуре и спорту по состоянию здоровья выполняют теоретические задания: составление комплексов упражнений, написание рефератов, написание статей - до 100 баллов.

Дополнительные баллы (до 30 баллов):

1 (один) академический час участия в соревнованиях/спортивных мероприятиях факультета, Академии, межвузовских соревнованиях, международных соревнованиях приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

1 (один) академический час участия в судействе соревнований/волонтерской деятельности приравнивается к 1 (одному) академическому часу учебного занятия.

Сумма баллов, набранная обучающимся по результатам каждой аттестации, включая дополнительные баллы, заносится преподавателем, проводящим аттестацию в соответствующую форму единой ведомости, которая используется в течение всего семестра и хранится в деканате соответствующего факультета (института), а в зачетную книжку проставляется «зачёт».
Обучающийся должен быть ознакомлен с набранной им суммой баллов во время занятий или консультаций не менее трех (четырех) раз за семестр, на занятиях, следующих за контрольными занятиями и на предпоследних занятиях перед сессией (зачетной неделей).

Промежуточная аттестация **(зачёт)** – определяется как сумма баллов по результатам всех запланированных контрольных мероприятий и посещаемости учебных занятий. При оценивании уровня освоения дисциплины, оценке подлежат конкретные знания, умения и навыки обучающегося.

6. Методические материалы по освоению дисциплины с применением ЭК

Описание полного объема практических умений и навыков, необходимых обучающимся для самостоятельных занятий физическими упражнениями, а также перечень общеразвивающих упражнений размещены в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Распределение учебных часов и форм контроля дисциплины по семестрам

Для очно-заочной формы обучения

Разделы учебной программы	Семестры		Всего часов
	1	2	
Обязательная часть			
Теоретический раздел: лекции (с применением ЭК*)	4*	4*	**8***
Практический раздел: практические занятия	24	24	**48**
Самостоятельная работа (частично с применением ЭК*)	8	8	16
Промежуточная аттестация	зачет	зачет	
Итого	**36**	**36**	**72**

* ЭК - электронный (онлайн) курс

Распределение учебных часов по темам и видам занятий

Для заочной формы обучения

№ семестра	Наименование тем	Всего часов	Контактная работа / ЭК*	Самостоятельная работа
1 семестр	Теория физической культуры *(видеолекции, ЭК*)*	5	4	1*****
	Атлетическая гимнастика	5	5	
	Баскетбол	4	4	
	Волейбол	5	5	
	Легкая атлетика	5	5	
	Плавание	4	4	
	Фитнес-аэробика	4	4	
	Футбол	4	4	
	Всего:	**36**	**35**	**1**
2 семестр	Теория физической культуры *(видеолекции, ЭК*)*	5	4	1*****
	Атлетическая гимнастика	5	5	
	Баскетбол	4	4	
	Волейбол	5	5	
	Легкая атлетика	5	5	
	Плавание	4	4	
	Фитнес-аэробика	4	4	
	Футбол	4	4	
	Всего:	**36**	**35**	**1**
	Итого:	**72**	**70**	**2**

*ЭК - электронный (онлайн) курс

Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий (ЭК)

Тестирование осуществляется с применением ЭК. Обучающийся самостоятельно выполняет задания к каждой теме. Для выполнения тестового задания, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать лишь один индекс (цифровое обозначение). Важно учитывать, что тест открывается в системе дистанционного обучения (СДО) только в строго оговоренный промежуток времени и на его решение дается определенное количество попыток.

Перечень вопросов для подготовки к тесту по дисциплине (теоретическая часть – в ЭК)

1. Понятие о системе физической культуры.
2. Цель и задачи системы физкультурного образования.
3. Физическая культура в профессиональной подготовке личности.
4. Учебные нормативы по физической культуре.
5. Основные нормативно-правовые документы по физической культуре и спорту федерального, регионального и местного уровня.
6. Медико-биологические основы физического воспитания и здоровый образ жизни.
7. Понятие об анатомии человека.
8. Физические упражнения как средство формирования скелета и мышц человека.
9. Влияние физических упражнений на физиологические и биохимические процессы человека.
10. Биомеханика физических упражнений (бег, плавание, прыжок в длину с места и др.).
11. Гигиенические требования и средства восстановления.
12. Основы медицинского контроля и самоконтроля в ходе выполнения физических упражнений.
13. Первая помощь при травмах.
14. Методы закаливания и поддержания здорового образа жизни.
15. Формирование межличностных отношений в процессе занятий физической культурой и спортом.
16. Формирование умственных, морально-волевых, психологических качеств на занятиях по физической культуре и спорту.
17. Информационные технологии в физической культуре и спорте.
18. Спортивный маркетинг, спортивное спонсорство, спортивное лицензирование.
19. Коммерциализация физической культуры и спорта.
20. Деятельность Международного олимпийского комитета, международных спортивных организаций.
21. Деятельность Олимпийского комитета России и спортивных федераций России.
22. Требования к организации и проведению учебных занятий по физической культуре.
23. Развитие и совершенствование физических и специальных качеств.
24. Профилактика предупреждения травматизма, меры предупреждения и правила по ведения на воде.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Учитывая фундаментальную роль дисциплины в подготовке специалистов, особое внимание в процессе реализации дисциплины необходимо акцентировать на самостоятельную работу обучающихся, а также на максимально возможное разнообразие форм ее организации, способствующих повышению эффективности освоения дисциплины.

Овладение достаточно большим объемом навыков и умений даст возможность обучающимся грамотно и осмысленно заниматься физическими упражнениями. Формируя навыки и умения самостоятельной работы и овладеть ими обучающиеся смогут лишь при постепенном и планомерном обучении.

Учебно-методические материалы для обеспечения самостоятельной работы обучающихся

Являясь основополагающей составной частью общей культуры и профессиональной подготовки обучающихся, дисциплина «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» включена в обязательный раздел гуманитарного компонента образования, значимость которого проявляется через гармонизацию духовных и физических сил, формирование общечеловеческих ценностей, систему знаний, интересов, мотивов и убеждений, организующих и направляющих волевые усилия личности обучающегося, нацеленность на здоровый образ жизни, физическое совершенствование, сохранение и укрепление здоровья.

Цель дисциплины «Физическая культура и спорт. (Обязательная часть)» состоит в формировании мировоззрения и культуры личности, обладающей гражданской позицией, нравственными качествами, инициативой, самостоятельностью в принятии решений, толерантностью, способностью использовать разнообразные формы физической культуры и спорта в повседневной жизни с целью обеспечения эффективной профессиональной деятельности, сохранения и укрепления здоровья.

В процессе учебно-тренировочной деятельности осуществляется дифференцированный подход к обучающимся, учет индивидуальных особенностей и, соответственно, индивидуальные домашние задания. Примерный перечень занятий для самостоятельной работы, примерные планы еженедельных самостоятельных занятий, примерные комплексы общеразвивающих упражнений, перечень вопросов и заданий для самостоятельной подготовки, методика тестирования физической подготовленности содержатся в «Методических указаниях по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС», разработанных кафедрой физического воспитания и здоровья РАНХиГС.
https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749

Методические указания по выполнению индивидуальных письменных работ

Реферат – это письменная аналитическая работа по одному из актуальных вопросов теории или практики какой-либо предметной дисциплине.
Реферат в переводе с латинского языка означает «пусть он доложит». Поэтому, по сути, это обобщенная запись идей (концепций, точек зрения) на основе самостоятельного анализа различных или рекомендованных источников и предложение авторских (оригинальных) выводов.
Чтобы изложить собственное мнение по определенной проблеме, требуется, *во-первых,* хорошо знать материал, а *во-вторых,* быть готовым умело передать его содержание в письменной форме, сделать логичные выводы.

Реферат может быть подготовлен по заданной теме на основе одного или двух источников. В других случаях требуется работа с большим количеством книг, статей, справочной литературы. В реферате должны присутствовать характерные поисковые признаки; раскрытие содержания основных концепций, цитирование мнений некоторых специалистов

по данной проблеме, текстовые дополнения в постраничных сносках или оформление специального словаря в приложении и т.п. При этом важно использовать личные картотеки выписок, справок, документов. При написании текста реферата документированные фрагменты сопровождаются логическими авторскими связками.

Обучающемуся предоставляется право самостоятельно выбрать тему реферата из списка. При определении темы учитывается ее актуальность, научная разработанность, наличие базы источников, а также опыт практической деятельности, начальные знания обучающегося, его личный интерес к выбору проблемы. После выбора темы составляется список изданной по теме (проблеме) литературы, необходимых справочных источников. Обязательно следует уточнить перечень нормативно-правовых актов органов государственной власти и управления, других документов для анализа.

План реферата имеет внутреннее единство, строгую логику изложения, смысловую завершенность раскрываемой проблемы (темы). Реферат состоит из краткого введения, одного или двух параграфов основной части, заключения и списка использованных источников. Во *введении* (1-1,5 страницы) раскрывается актуальность темы (проблемы), сопоставляются основные точки зрения, показываются цель и задачи производимого в реферате анализа. В *основной* части формулируются ключевые понятия и положения, вытекающие из анализа теоретических источников (точек зрения, моделей, концепций), документальных источников и материалов практики, экспертных оценок по вопросам исследуемой проблемы, а также результатов эмпирических исследований.

Реферат носит исследовательский характер, содержит результаты творческого поиска автора. В *заключении* (1-2 страницы) подводятся главные итоги авторского исследования в соответствии с целью и задачами реферата делаются выводы или даются практические рекомендации по разрешению исследуемой проблемы в рамках государства, региона или сферы управления.

Объем реферата, как правило, не должен превышать 10 страниц машинописного (компьютерного) текста при требуемом интервале. После титульного листа печатается план реферата. Каждый раздел реферата начинается с названия. Оформляется справочно-библиографическое описание литературы и других источников.

Реферат оформляется на стандартных листах бумаги А 4 (210×297 мм) с одной стороны. Текст работы отпечатывается через полтора интервала. Постраничные сноски оформляются через один интервал. Поля: левое – 35 мм, правое – до 15 мм, верхнее и нижнее – не менее 20 мм. Формат: набор Word 8.0, Word 10.0, шрифт: Times New Roman, 12-й или 14-й кегль (для сносок 10-й кегль).
Рефераты могут быть сданы обучающимися и проверены преподавателем, как в системе дистанционного обучения (СДО), так и на бумажном носителе.

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

7.1. Основная литература

1. Муллер, А. Б. Физическая культура: учебник и практикум для вузов / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богащенко. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02483-8. URL :https://urait.ru/bcode/488898
2. Письменский, И. А. Физическая культура: учебник для вузов / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 450 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14056-9. - URL: https://urait.ru/bcode/489224
3. Караулова, Л. К. Физиология физкультурно-оздоровительной деятельности: учебник / Л.К. Караулова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/23930. - ISBN 978-5-16-012250-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1247150
4. Психология физической культуры: Учебник / под ред. Яковлев Б.П. – Москва: Спорт, 2016. - 624 с. ISBN 978-5-906839-11-4. https://znanium.com/catalog/product/914634
5. Туревский, И. М. Физическая подготовка: сдача нормативов комплекса ГТО: учебное пособие для вузов / И. М. Туревский, В. Н. Бородаенко, Л. В. Тарасенко. - 2-е изд. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 146 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11118-7. - URL : https://urait.ru/bcode/495446
6. Филиппова, Ю. С. Физическая культура: учебно-методическое пособие / Ю. С. Филиппова. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 201 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-015719-1. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1361807
7. Гришина, Ю. И. Физическая культура студента: учебное пособие / Ю. И. Гришина. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. - 283 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-222-31286-5. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081521
8. Евсеев, Ю. И. Физическая культура: Учебное пособие / Евсеев Ю.И., - 9-е изд., стер. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. - 444 с. ISBN 978-5-222-21762-7. https://znanium.com/catalog/product/908476
9. Татарова, С.Ю. Физическая культура как один из аспектов, составляющих здоровый образ жизни студентов / С.Ю. Татарова, В.Б. Татаров. - Москва: Научный консультант, 2017. - ISBN 978-5-9909615-6-2. https://znanium.com/catalog/product/1023871
10. Каткова, А.М. Физическая культура и спорт: учебное наглядное пособие / А.М. Каткова, А.И. Храмцова. - М.: МПГУ, 2018. - 64 с. - ISBN 978-5-4263-0617-2. - Текст: электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1020559

7.2. Дополнительная литература

1. Методические указания по физической культуре и спорту для самостоятельной работы обучающихся в РАНХиГС / под ред. Сайгановой Е. Г. – М.: Изд-во РАНХиГС, 2019. https://www.ranepa.ru/repository/publication/?id=3825a762-e11f-42a5-b06d-79bf2d17e749
2. Сайганова Е.Г. Физическая культура в государственной службе: Учебное пособие / Сайганова Е.Г., Марков В.Н./ Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2009. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351762
3. Сайганова Е.Г. Физическая культура и подготовка к государственной гражданской службе: монография / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов – М.: Изд-во РАГС, 2011. 169 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351765

4. Сайганова Е.Г. Физическая культура. Самостоятельная работа: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 228 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351764
5. Сайганова Е.Г. Физическая культура: учебное пособие. Бакалавриат / Е.Г. Сайганова, В.А. Дудов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. 270 с. https://new.znanium.com/catalog/document?id=351763

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329 – ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации».
4. Указ Президента Российской Федерации от 24.03. 2014 г. № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
5. Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 19.06.2017 г. № 542 «Об утверждении государственных требований Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на 2018-2021 годы»

7.4. Интернет-ресурсы (базы данных, мультимедиа ресурсы, сайты, порталы и иные ресурсы)

1. Электронный каталог библиотеки РАНХиГС http://ranepa.ru
2. ЭБС «Университетская библиотека online» http://www.biblioclub.ru/
3. Научная электронная библиотека https://elibrary.ru/

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

Спортивная база кафедры физического воспитания и здоровья РАНХиГС

№ п/п	Наименование спортсооружений	Количество	Площадь одного сооружения	Учебный корпус	Виды спорта
1.	Универсальный спортивный зал с раздевалками и душевыми	**1**	18×36 367,9	2	теннис, волейбол, настольный теннис, баскетбол
2.	Тренажерный зал с раздевалками и душевыми	1	49,4	2	общая физическая подготовка, атлетическая гимнастика

Программное обеспечение дисциплины

Теоретические занятия дисциплины проводятся с применением ДОТ в СДО РАНХиГС. Для программного обеспечения дисциплины необходим Microsoft Office – офисный пакет приложений, созданных корпорацией Microsoft для операционных систем Microsoft Windows, система дистанционного обучения (СДО) РАНХиГС: https://lms.ranepa.ru.

Название приложения	Характеристика
Word	Текстовый процессор, предназначенный для создания, просмотра, редактирования и форматирования текстов статей, деловых бумаг, а также иных документов, с локальным применением простейших форм таблично-матричных алгоритмов.
Excel	Программа для работы с электронными таблицами.
PowerPoint	Программа подготовки и просмотра презентаций.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от «02» *сентября* 2024г.
№ *01*

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.06 Экономическая теория
(код и наименование дисциплины)

по направлению подготовки
38.03.02.Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
профиль

Бакалавр
квалификация (степень) выпускника

Очно-заочная, заочная
форма обучения

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента, доцент Аботина М.Н.
(ученое звание, ученая степень, должность) (Ф.И.О)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Б1.О.06.01 Микроэкономика 3
2. Б1.О.06.02 Макроэкономика 33

Б1.О.06.01 Микроэкономика

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 ……..… 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…… 27
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, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы …….……...…...……...…..… 31
6.3. Нормативные правовые документы…….……..……. 32
6.4. Интернет-ресурсы…….....… 32
6.5. Иные источники…….…….....… 32
7 Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...… 32

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.1	Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ микроэкономики

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9.1	на уровне знаний: - понятий, категорий и инструментов экономики; основных законов функционирования современной экономики на микроуровне.
		на уровне умений: - исследовать экономические явления, процессы на микроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации.
		на уровне навыков: - владения методологией экономического исследования; самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений. - обосновывать собственную точку зрения по различным экономическим явлениям и процессам на микроуровне.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.О.06.01 «Микроэкономика» относится к обязательной части ОП ВО.

Дисциплина Б1.О.06.01 «Микроэкономика» изучается на очно-заочной и заочной формах обучения – на 1 курсе 1 семестра.

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е. (108 часов - в академических часах / 81 ча- в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 26, в астрономических часах – 19,5; на самостоятельную работу в академических часах- 46, в астрономических часах – 34,5.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 14, в астрономических часах – 10,5; на самостоятельную работу в академических часах- 85, в астрономических часах – 63,75

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в

области экономических, математических дисциплин, полученных в рамках школьной программы или соответствующих дисциплин среднего профессионального образования.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
	Микроэкономика	**70**	**12**		**12**	**6**	**40**	
1	Введение	34	6		6	2	20	Д, О, З,Т
2	Поведение потребителя и спрос							
3	Производство							
4	Издержки производства							
5	Максимизация прибыли, предложение конкурентной фирмы и отрасли	24	4		4	2	14	Д, О, З,Т
6	Анализ конкурентных рынков							
7	Монополия							
8	Монополистическая конкуренция и олигополия							
9	Рынки факторов производства	12	2		2	2	6	Д, О, З,Т
10	Общее равновесие и экономическая эффективность							
11	Внешние эффекты и общественные блага.							
	Промежуточная аттестация 1 семестр	**38**				**38**		**Экзамен**
	Всего академических часов	**108**	**12**		**12**	**44**	**40**	
	Всего астрономических часов	**81**	**9**		**9**	**33**	**30**	
Заочная форма обучения								
	Микроэкономика	**97**	**6**		**6**	**6**	**79**	
1	Введение	36	2		2	2	30	Д, О, З,Т
2	Поведение потребителя и спрос							
3	Производство							
4	Издержки производства							
5	Максимизация прибыли, предложение конкурентной фирмы и отрасли	36	2		2	2	30	Д, О, З,Т
6	Анализ конкурентных рынков							
7	Монополия							
8	Монополистическая конкуренция и олигополия							
9	Рынки факторов производства	25	2		2	2	19	Д, О, З,Т
10	Общее равновесие и экономическая эффективность							
11	Внешние эффекты и общественные блага.							
	Промежуточная аттестация	**11**				**11**		**Экзамен**

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	1 семестр							
	Всего академических часов	**108**	**6**		**6**	**17**	**79**	
	Всего астрономических часов	**81**	**4,5**		**4,5**	**12,75**	**59,25**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад / сообщение (Д), задание в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины Микроэкономики

Тема 1. Введение

Экономический выбор. Экономические агенты, модель кругооборота. Кривая спроса, кривая предложения, равновесие. Сдвиги кривых спроса и предложения. Эластичность спроса по цене, эластичность спроса по доходу, перекрестная эластичность, эластичность предложения.

Тема 2. Поведение потребителя и спрос

Кардиналистский и ординалистский подход к анализу полезности. Свойства предпочтений, кривые безразличия, предельная норма замещения. Бюджетная линия, оптимум потребителя. Кривая «цена-потребление», построение кривой спроса. Кривая «доход-потребление». Кривые Энгеля. Эффект замещения и эффект дохода: по Хиксу, по Слуцкому. Товар Гиффена. Построение кривой рыночного спроса.

Тема 3. Производство

Производственная функция, изокванта, предельная норма технологического замещения (MRTS). Длительный и короткий период. Отдача от масштаба. Предельный продукт переменного ресурса, закон убывающей предельной производительности, средний продукт.

Тема 4. Издержки производства

Экономические и бухгалтерские издержки, безвозвратные издержки. Минимизация издержек: изокоста, выбор факторов производства (графическая иллюстрация), условный спрос на факторы производства, функция издержек. Постоянные и переменные факторы. Издержки в краткосрочном периоде. Постоянные и переменные издержки, совокупные издержки, предельные издержки, средние переменные издержки, средние постоянные издержки, средние совокупные издержки. Кривые средних постоянных, средних переменных, средних совокупных и предельных издержек. Кривые издержек в долгосрочном периоде. Соотношение между кривыми издержек в краткосрочном и долгосрочном периодах.

Тема 5. Максимизация прибыли, предложение конкурентной фирмы и отрасли

Максимизация прибыли конкурентным предприятием в краткосрочном периоде, кривая предложения конкурентной фирмы в краткосрочном периоде, отраслевое предложение в краткосрочном периоде. Кривая предложения конкурентной фирмы в долгосрочном периоде. Кривая совокупного предложения отрасли в долгосрочном периоде. Нулевая прибыль.

Тема 6. Анализ конкурентных рынков

Излишек потребителя, излишек производителя. Влияние налогов и субсидий, распределение налоговых платежей, безвозвратные потери. Минимальные цены,

изменения излишков. Ценовая поддержка, квоты на производство. Импортные квоты и тарифы.

Тема 7. Монополия

Рыночные структуры. Источники монопольной власти. Спрос и предельная выручка, максимизация прибыли монополистом, определение оптимального объема производства. Правило «большого пальца» в ценообразовании. Безвозвратные потери от монопольной власти. Ценовая дискриминация первой, второй и третьей степени. Регулирование монополии. Естественная монополия.

Тема 8. Монополистическая конкуренция и олигополия

Монополистическая конкуренция: условия возникновения, равновесие в краткосрочном и долгосрочном периодах. Признаки олигополии. Модель Курно, модель Бертрана. Картели.

Тема 9. Рынки факторов производства

Конкурентный рынок факторов производства. Предложение труда, кривая индивидуального предложения труда. Предельный доход продукта труда. Спрос на переменный фактор: конкурентный рынок готовой продукции, монополистический рынок готовой продукции. Равновесие на конкурентном рынке факторов производства. Монопсония на рынке труда. Роль профсоюзов. Двусторонняя монополия на рынке труда. Экономическая рента.

Тема 10. Общее равновесие и экономическая эффективность

Анализ общего равновесия. Ящик Эджворта, обмен в ящике Эджворта, Парето-эффективное распределение, равновесие по Вальрасу (иллюстрация в ящике Эджворта). Производство в ящике Эджворта, эффективность в производстве, равновесие в производстве. Граница производственных возможностей, предельная норма трансформации. Эффективность выпуска. Первая теорема благосостояния. Вторая теорема благосостояния. Справедливость и эффективность.

Тема 11. Внешние эффекты и общественные блага

Положительные внешние эффекты, отрицательные внешние эффекты, неэффективность. Способы устранения несостоятельности рынка. Нормативы выбросов. Налоги (субсидии) Пигу. Интернализация внешних эффектов. Теорема Коуза. Ресурсы, находящиеся в общественной собственности.

Общественные блага: неисключаемость, неконкурентность. Эффективный объем производства общественного товара. Проблема безбилетника.

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.О.06.01 «Микроэкономика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы, тестирование.
- при проверке самостоятельной работы студента: задание в рамках темы.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Введение

Вопросы к обсуждению:

1. Экономическая теория, её предмет, функции и методы.
2. Базовые экономические понятия. Экономические законы и категории.
3. Экономические системы. Типы экономических систем – история и современное состояние.
4. Процесс воспроизводства и его фазы.
5. Потребности и платежеспособный спрос. Потребительские предпочтения и предельная полезность.
6. Понятие рыночного спроса его графическая и аналитическая интерпретация. Закон спроса. Ценовые и неценовые факторы спроса. Индивидуальный и рыночный спрос.
7. Понятие предложения его графическая и аналитическая интерпретация. Закон предложения. Ценовые и неценовые факторы предложения.
8. Рыночное равновесие. Равновесная цена.
9. Общее понятие эластичности. Формулы эластичности. Графики эластичности.
10. Эластичность спроса, ее факторы. Эластичность спроса по цене и по доходу. Перекрестная эластичность.
11. Эластичность предложения, ее факторы. Фактор времени как основной фактор эластичности предложения.

Темы докладов и сообщений по дисциплине

1. Закон спроса и предложения в системе рыночного механизма.
2. Практическое значение эластичного спроса.
3. Эластитчность спроса и конкуренция производителей.
4. Эластичность спроса и предложения. Факторы, влияющие на эластичность спроса и предложения.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный ответ

1. Общность экономических законов и законов природы состоит в том, что они …

а) действуют независимо от воли и сознания людей

б)действуют стихийно

в) создаются людьми и используются в практической деятельности

г) устанавливаются государством для регулирования экономики

2. Методом исследования экономических процессов, при котором познание идет от общего к частному, является …

а) эксперимент

б) синтез

в) индукция

г) дедукция

3. Позитивная экономическая теория изучает…

а) оценочные сведения

б) что есть в экономической жизни общества

в) что должно быть в экономике
г) модели экономического развития страны

4: Экономической теорией не выполняется _____ функция.
а) описательная
б)практическая
в) познавательная
г) методологическая

1. Ваучерная приватизация лучше всего подходит, когда…
а) имеется возможность притока в страну иностранного капитала
б) население имеет значительное количество денежного капитала
в) население не имеет достаточного количества денежного капитала
г) необходимо найти эффективного собственника

2. Преимущества ваучерной приватизации состоят …
а) в сохранении принципа равенства
б) в поступлении больших денежных средств в бюджет
в) в наличии эффективных собственников
г) в неравенстве, способствующем повышению эффективности производства

3.Первый этап приватизации в России осуществляется …
а) через акционирование государственных предприятий
б) закрытую продажу государственных предприятий трудовому коллективу
в) открытую продажу государственной собственности населению
г) с помощью ваучеров

4. Победителем конкурсной продажи государственной собственности становится тот, кто предложит …
а) максимальную цену без каких либо условий
б) максимальную цену, принимая на себя определенные условия
в) высокоприбыльный инвестиционный проект
г) инвестиционный проект с минимальными затратами

Тест 1.
1. В соответствии с законом спроса, если цена товара растет:
1) спрос тоже растет;
2) спрос падает;
3) величина спроса растет;
4) **величина спроса падает**;
5) верно 2) и 4).

2. Появление новых производителей на рынке совершенной конкуренции приведет:
1) к росту равновесной цены и количества;
2) к снижению цены равновесия и равновесного объема;
3) к росту цены и снижению количества;
4) к снижению цены и росту физического объема продаж;
5) информации недостаточно.

3. Цена на обувь может возрасти из-за:
1) внедрения новых станков, снижающих себестоимость одной пары обуви;

2) увеличения капиталовложений производителей;
3) уменьшения спроса на обувь;
4) уменьшения предложения обуви;
5) снижения цены на сырье.

4. Что из нижеперечисленного не приведет к изменениям в предложении холодильников:
1) улучшение технологии изготовления;
2) рост цен на комплектующие изделия;
3) **снижение цен на холодильники;**
4) уменьшение числа производителей холодильников;
5) введение налога с оборота?

Практико-ориентированные задания

Задание1. Цель - исследовать экономические явления, процессы на микро - и макроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;

Задание к теме

1. Зависимость объема спроса товара X от его цены представлена в таблице.

Цена (P) (долл.)	Объем спроса (Qd) (кг)
20	320
30	280
40	240
50	200
60	160
70	120

Нарисуйте кривую спроса данного товара и покажите, как она изменится, если покупатели будут предпочитать приобретать на 20 кг больше при каждом уровне цен?

2. Цены на видеомагнитофоны снизились. Покажите на графиках, что произойдет на рынке видеомагнитофонов и рынке видеокассет.

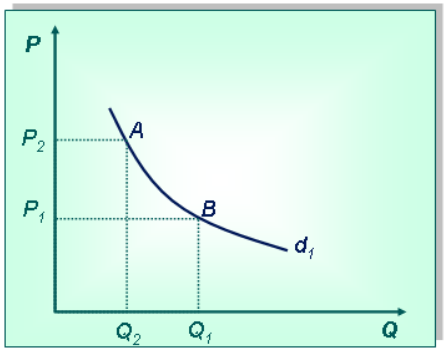
Методические указания к решению задач

1. Сначала нарисуем систему координат и выберем масштаб, затем поставим точки, соответствующие значениям объема спроса при определенной цене. Соединив точки, получим кривую спроса. Увеличение спроса на 20 единиц изменит предпочтения потребителей, что проявится в увеличении объема спроса. Так, при цене 20 $ покупатели будет готовы приобрести не 320 кг, а 340, при цене 30 $ - 300 кг, при 40 $ - 260. Построим еще один столбец в таблице:

Цена (P) (долл.)	Объем спроса (Qd_1) (кг)	Объем спроса (Qd_2) (кг)
20	320	300
30	280	260
40	240	220
50	200	180
60	160	140
70	120	100

В результате сдвинется и кривая спроса, она разместится правее d_1.

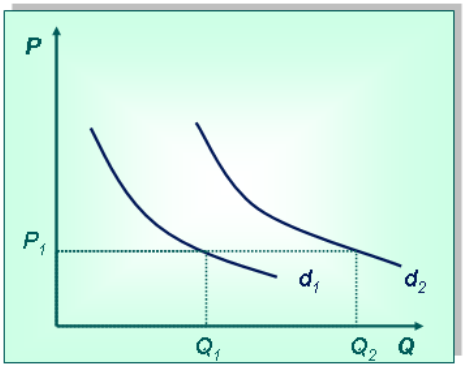
2. Сначала нарисуем систему координат и изобразим кривую спроса на видеомагнитофоны.



Понижение цен приведет к увеличению спроса на видеомагнитофоны, что изображается перемещением точки А в В по кривой спроса, поскольку меняется ценовой фактор. Объем спроса при этом увеличивается с Q_1 до Q_2.

Так как видеомагнитофоны и видеокассеты – товары комплиментарные (взаимодополняющие друг друга), то на рынке видеокассет тоже произойдут изменения. Поскольку спрос на видеомагнитофоны вырос, то и на видеокассеты он тоже увеличится.

Рассмотрим это на графике:



Кривая спроса на видеокассеты сдвигается вправо, поскольку изменяется неценовой фактор, и при той же цене P_1 объем спроса увеличится с Q_1 до Q_2.

Задача. Используя экономические знания, определите равновесную цену (Pe) и равновесный объем (Qe). Определите наличие дефицита и избытка товара при ценах 100 и 400 руб. Если заданы функции: Qd=900-P и Qs=100+3P. **Проанализируйте исходные** данные и дайте оценку полученным результатам.

Задача. При повышении цены на кефир с 30 до 35 руб. за 1 литр в магазине объем спроса на него сократился с 100 до 98 л. **Используя экономические знания,** определите тип эластичности спроса на кефир, изменение общей выручки продавца. **Проанализируйте исходные данные и дайте оценку полученным результатам.**

Типовые оценочные материалы по теме 2. Поведение потребителя и спрос

Вопросы к обсуждению:

1. Потребительское поведение и полезность товара.
2. Эффект замещения и эффект дохода. Закон выравнивания предельных полезностей.
3. Кривые безразличия и бюджетная линия.
4. Неопределенность и риск: способы снижения.
5. Социальная роль спекуляции.
6. Экономика аукционов.
7. Функция Энгеля.
8. Взаимодействие спроса и предложения на рынке. Рыночное равновесие.
9. Практическое значение концепции эластичности спроса и предложения.
10. Теория потребительского поведения.
11. Теория потребительского излишка.
12. Потребительское равновесие и кривая спроса.

Темы докладов

Для подготовки сообщений по теме необходимо собрать теоретический материал, проанализировать собранные данные.

1. Теория потребительского поведения.
2. Теория потребительского излишка.
3. Потребительское равновесие и кривая спроса.
4. Бюджетная линия потребителя.
5. Закономерности потребительского поведения.
6. Потребительское поведение и полезность товара.
7. Эффект замещения и эффект дохода. Закон выравнивания предельных полезностей.
8. Кривые безразличия и бюджетная линия.

Тестовые задания:

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Среди следующих утверждений одно является неправильным. Укажитена него:

а) Каждая точка на кривой безразличия означает разную комбинацию двух товаров.

б) Каждая точка на бюджетной линии означает различную комбинацию двух товаров.

в) Все точки на кривой безразличия означают одинаковый уровень денежного дохода.

г) Все точки на бюджетной линии означают одинаковый уровень денежного дохода.

2. Увеличение дохода потребителя графически выражается в :

а)Изменении наклона бюджетной линии.

б)Параллельном сдвиге бюджетной линии вправо.

в) Параллельном сдвиге бюджетной линии влево

г) Уменьшении наклона бюджетной линии.

3. Эффект дохода' имеет место в следующем случае:

а) Если доходы людей падают, они покупают меньше данного продукта.

б) Удешевление товаров приводит к тому, что потребитель может купить больше данного товара, не сокращая объема приобретения других товаров.

в) Объем покупок некоторых товаров сокращается по мере увеличения доходов людей.

г) По мере того, как доходы людей растут, они сберегают увеличивающуюся часть дохода.

4. Какой из следующих перечней значений общей полезности иллюстрирует закон убывающей предельной полезности?

а) 200, 300, 400, 500.

б) 200, 450, 750, 1100.

в) 200, 400, 1600, 9600.

г) 200, 250, 270, 280.

5. Какой из следующих перечней значений предельной полезности иллюстрирует закон убывающей предельной полезности?

а) 200, 150, 100, 50.
б) 200, 300, 400, 500.
в) 200, 200, 200, 200.
г) 200, 250,270, 280.
д) 200, 150, 150, 150.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Производство

Вопросы к обсуждению:

1. Концепции издержек производства. Структура издержек производства.
2. Краткосрочный и долгосрочный периоды в деятельности фирмы.
3. Закон относительного возрастания затрат. Эффект масштаба.
4. Валовой доход и прибыль фирмы.
5. Экономическая природа прибыли и ее функции.
6. Сущность, источники и виды трансакционных издержек.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Издержки производства

Вопросы к обсуждению:

1. Понятие издержек производства и обращения.
2. Неоклассическая концепция издержек производства.
3. Издержки фирмы в краткосрочном и долгосрочном периодах.
4. Экономическая природа прибыли.

Темы сообщений по дисциплине

1. Издержки производства в краткосрочном и долгосрочном периодах.
2. Экономическая прибыль и ее роль в эффективном функционировании фирмы.
3. Предельные издержки и их роль в формировании стратегии фирмы.
4. Теория издержек производства.
5. Отраслевая и региональная дифференциация издержек производства, их сущность и динамика.
6. Монопольная прибыль: сущность, источники, границы.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный ответ

Тест 1

1. Если при выпуске 10 единиц продукции валовые издержки составили 1430 руб., а при выпуске 11 единиц – 1470 руб., то предельные издержки равны…

а) 143 руб.
б) 40 руб.
в) 133,6 руб.
г) 50 руб.

2. В краткосрочном периоде фирма производит 500 единиц товара, при этом средние переменные издержки равны 20 тыс.руб., средние постоянные издержки – 5 тыс.руб., тогда общие издержки составят…

а) 12500 тыс.руб.

б) 15 тыс.руб.

в) 25 тыс.руб.

г) 7500 тыс.руб.

3. Если при выпуске 10 единиц продукции валовой доход составил 1540 руб., а при выпуске 12 единиц – 1580 руб., то предельный доход будет равен…

а) 40 руб.

б) 154 руб.

в) 131,7 руб.

г) 20 руб.

4. Совокупный доход предприятия 800 тыс.руб., заработная плата работников составила 300 тыс.руб., затраты на сырье и материалы – 350 тыс.руб., неявные издержки – 50 тыс.руб. Тогда экономическая прибыль составит…

а) 100 тыс.руб.

б) 500 тыс.руб.

в) 150 тыс.руб.

г) 0 тыс.руб.

Практико-ориентированные задания

Задание1. Цель - исследовать экономические явления, процессы на микро - и макроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;

1. В таблице дана зависимость общих издержек предприятия от выпуска продукции.

Q	0	1	2	3	4	5	6	7
TC	50	90	125	165	230	290	360	460

Определите общие постоянные, общие переменные и предельные издержки.

2. Владелец небольшого магазина ежегодно платит 3 тыс. у. е. аренды, 20 тыс. у. е. заработной платы, 100 тыс. у. е. за сырье, 10 тыс. у. е. за электроэнергию. Стоимость установленного оборудования составляет 200 тыс. у. е., срок его службы 10 лет. Если бы эти средства он положил в банк, то ежегодно получал бы 16 тыс. у. е. дохода. Определите бухгалтерские и экономические издержки.

Методические указания к решению задач

1. Данную задачу можно решить, продолжив таблицу:

Q	0	1	2	3	4	5	6	7
TC	50	90	125	165	220	290	370	460
TFC	50	50	50	50	50	50	50	50
TVC	0	40	75	115	180	240	310	410
MC	-	40	35	40	55	70	80	90

Пояснения: общие постоянные затраты – это издержки, которые есть у предприятия, когда выпуск равен нулю, поэтому они равны 50. Поскольку они не меняются, то можно заполнить третью строчку. Общие переменные издержки – это

разница между общими и общими постоянными затратами. Предельные издержки – это дополнительные затраты на выпуск дополнительной единицы продукции. Так как прирост продукции постоянно равен 1, то надо сопоставить общие затраты при приросте продукции: 90 – 50 = 40, 125 – 90 = 35 и т. д.

2. К бухгалтерским издержкам относятся затраты на аренду, сырье, электроэнергию, заработную плату, амортизация оборудования: 3 + 20 + 100 + 10 + 200/10 = 153 тыс. у. е. Экономические издержки включают бухгалтерские и издержки упущенных возможностей: 153 + 16 = 169 тыс. у. е.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Максимизация прибыли, предложение конкурентной фирмы и отрасли

Вопросы к обсуждению:

1. Максимизация прибыли конкурентным предприятием в краткосрочном периоде, кривая предложения конкурентной фирмы в краткосрочном периоде, отраслевое предложение в краткосрочном периоде.
2. Кривая предложения конкурентной фирмы в долгосрочном периоде.
3. Кривая совокупного предложения отрасли в долгосрочном периоде.
4. Нулевая прибыль.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Анализ конкурентных рынков

Вопросы к обсуждению:

1. Излишек потребителя, излишек производителя.
2. Влияние налогов и субсидий, распределение налоговых платежей, безвозвратные потери.
3. Минимальные цены, изменения излишков.
4. Ценовая поддержка, квоты на производство.
5. Импортные квоты и тарифы.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Монополия

Вопросы к обсуждению:

1. Основные черты монополии. Рыночное равновесие в условиях монополии.
2. Антимонопольная политика в отношении естественной монополии.

Задачи для освоения компетенций

Задание к теме

1.Монополия, максимизирующая прибыль, может продавать продукцию на двух сегментах рынка, имеющих следующие функции спроса $q_1 = 100 - 2P_1$ и $q_2 = 60 - 2P_2$. Функция общих затрат монополии имеет вид: $TC = 14Q$; $q_1 + q_2 = Q$. Какие цены получит монополия при проведении ценовой дискриминации и каким будет объем продаж на каждом сегменте рынка?

2.Некоторая монополия имеет кривую спроса, заданную уравнением $P = 25 - Q_d$. Кривые валовых издержек для двух его предприятий имеют вид: $TC_1(Q_1) = Q_1^2 + 2,5Q_1$, $TC_2(Q_2) = Q_2^2/2 + 2Q_2$ соответственно. Сколько продукции должен выпускать монополист, и как эту продукцию следует распределить между двумя предприятиями, чтобы получить максимальную прибыль?

Проанализируйте исходные данные и дайте оценку полученным результатам!

Методические указания к решению задач:

1.Условие максимизации прибыли фирмы-монополиста, осуществляющей ценовую дискриминацию, в данном случае можно записать следующим образом: $MR_1 = MR_2$; $(MR_1 + MR_2) = MC$. Рассчитаем соответствующие функции.

MC есть первая производная функции TC : $MC = (TC)' = (14Q)' = 14$.

Для нахождения функций MR используем формулу $MR = a - 2bq_x$, где a и b – коэффициенты в обратных линейных функций спроса вида $P = a - bq_x$. Для этого выразим функции спроса в виде обратных:

$q_1 = 100 - 2P_1$; $2P_1 = 100 - q_1$; $P_1 = 50 - 0.5q_1$;

$q_2 = 60 - 2P_2$; $2P_2 = 60 - q_2$; $P_2 = 30 - 0.5q_2$.

Тогда соответствующие функции MR можно представить как: $MR_1 = 50 - q_1$; $MR_2 = 30 - q_2$.

Равновесные объемы по сегментам и для рынка в целом находим из решения системы следующих уравнений:

$50 - q_1 = 30 - q_2$;

$50 - q_1 + 30 - q_2 = 14$;

$q_1 + q_2 = Q$.

Следовательно, $q_1 = 50 - 30 + q_2 = 20 + q_2$.

Тогда,

$80 - 20 - q_2 - q_2 = 14$;

$2q_2 = 46$;

$q_2 = 23$; $q_1 = 20 + 23 = 43$.

$Q = 23 + 43 = 66$.

Цены по сегментам определяем из обратных функций спроса:

$P_1 = 50 - 0.5q_1 = 50 - 0.5 \cdot 43 = 28.5$;

$P_2 = 30 - 0.5q_2 = 30 - 0.5 \cdot 23 = 18.5$.

Ответ: $P_1 = 28.5$, $P_2 = 18.5$; $q_1 = 43$, $q_2 = 23$.

2.Условие максимизации прибыли фирмы-монополиста с несколькими заводами можно представить как $MC_1 = MC_2$; $(MC_1 + MC_2) = MR$. Рассчитаем соответствующие функции.

Для нахождения функции MR используем формулу $MR = a - 2bq_x$, где a и b – коэффициенты в обратной линейной функции спроса вида $P = a - bq_x$, т.е. $MR = 25 - 2Q$.

Функции MC определим, как первые производные от функций TC:

$MC_1 = (TC_1)' = (Q_1^2 + 2.5Q_1)' = 2Q_1 + 2.5$; $MC_2 = (TC_2)' = (Q_2^2 / 2 + 2Q_2)' = Q_2 + 2$.

Равновесные объемы по каждому заводу и фирмы в целом находим из решения системы следующих уравнений:

$2Q_1 + 2.5 = Q_2 + 2$;

$2Q_1 + 2.5 + Q_2 + 2 = 25 - 2Q = 25 - 2Q_1 - 2Q_2$;

$Q_1 + Q_2 = Q$.

Выразим величину Q_2 из первого уравнения и подставим ее во второе уравнение:

$Q_2 = 2Q_1 + 2.5 - 2 = 2Q_1 + 0.5$;

$2Q_1 + 4.5 + Q_1 = 25 - 2Q_1 - 2Q_2$; $4Q_1 + 3Q_2 = 20.5$;

$4Q_1 + 3 \cdot (2Q_1 + 0.5) = 20.5$; $4Q_1 + 6Q_1 + 1.5 = 20.5$; $10Q_1 = 19$;

$Q_1 = 1.9$.

Тогда, $Q_2 = 2Q_1 + 0,5 = 2 \cdot 1,9 + 0,5 = 4,3$.

Общий объем выпуска монополиста составит: $Q = Q_1 + Q_2 = 1,9 + 4,3 = 6,2$.

Ответ: $Q_1 = 1,9$; $Q_2 = 4,3$; $Q = 6,2$.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Монополистическая конкуренция и олигополия

Вопросы к обсуждению:

1. Общие черты несовершенной конкуренции. Основные черты рынка монополистической конкуренции. Дифференциация продукта.
2. Универсальный характер правила равенства предельных издержек и предельных доходов. Принципы применения правила MR = MC.
3. Поведение и равновесие фирмы монополистического конкурента в краткосрочном и долгосрочном периоде.
4. Условия олигополии. Дифференцированные и недифференцированные продукты при олигополии. Модель Курно.
5. Основные черты монополии. Рыночное равновесие в условиях монополии.

Темы докладов

1.Особенности и значение современной конкуренции.

2.Несовершенная конкуренция и ее влияние на рыночную структуру.

3.Антимонопольная политика в отношении естественной монополии.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный ответ

1.Обязательной характеристикой рынка в модели олигополии не является …

а)возможность отдельных продавцов влиять на рыночные цены

б) наличие барьеров на вход и на выход с рынка

в) стремление каждой фирмы на рынке к получению максимально возможной прибыли

г) однородный продукт

2.Организационная форма монополий, предусматривающая объединение предприятий для совместной продажи продукции и закупки сырья, называется...

а) картель

б) концерн

в) синдикат

г) трест

3.При монополистической конкуренции…

а) фирмы, действующие на рынке, выпускают дифференцированную продукцию

б) на рынке действует ограниченное число фирм

в) фирмы не могут свободно входить и выходить с рынка

г) фирмы, действующие на рынке, обладают полной информацией о рыночных условиях

4.Долгосрочное равновесие на рынке монополистической конкуренции ведет …

а) к превышению цен над средними издержками

б) к снижению индекса Херфиндаля-Хиршмана

в) к исчезновению экономической прибыли

г) к превышению предельных издержек над рыночными ценами

Типовые оценочные материалы по теме 9. Рынки факторов производства

Вопросы к обсуждению:

1. Факторы производства, их классификация. Спрос, предложение и ценообразование на факторы производства.
2. Факторные доходы. Предельный продукт и предельный доход в денежной форме.
3. Рынок капитала и процент. Капитал предприятия и его структура. Основной и оборотный капитал. Дисконтирование.
4. Труд как фактор производства и его цена. Заработная плата, ее формы и функции (для работодателя и занятого). Спрос и предложение на рынке труда.
5. Земля как фактор производства. Широкое и узкое понимание.
6. Рынок земельных ресурсов и земельная рента.
7. Роль невозобновляемых природных ресурсов в современной российской экономике.

Темы докладов

1. Особенности спроса и предложения на основные факторы производства.
2. Рынок капитальных активов. Процент на капитал.
3. Особенности рынка труда. Заработная плата.
4. Рынок земли и рентные отношения.
5. Возрождение абсолютной ренты в России.
6. Международный и внутренний рынок труда.
7. Проблема формирования и изъятия земельной ренты в современном агропромышленном производстве.
8. Производительность и рост оплаты труда.
9. Современные аспекты миграции человеческого капитала.
10. Закономерности формирования человеческого капитала.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный ответ

1. Вы берете в аренду оборудование на 3 года с различными вариантами оплаты. Если ставка процента составляет 10%, то Вам наиболее выгодно...

а) платить в конце каждого года по 10 тыс. ден.ед.

б) заплатить в конце последнего года 30 тыс. ден.ед.

в) заплатить в конце второго и третьего года по 15 тыс.ден.ед.

г) заплатить в начале срока аренды 30 тыс.ден.ед.

2. Вам предлагают сдать Ваш участок земли в аренду на 3 года с различными вариантами оплаты. Выберите выгодный для Вас вариант оплаты, если ставка процента составляет 5%...

а)получить в конце последнего года 30 тыс. ден. ед.

б) получить в начале срока аренды 30 тыс. ден. ед.

в) получить в конце каждого года по 10 тыс. ден. ед.

г) получить в конце второго и третьего года по 15 тыс. ден. ед.

3. Сколько средств Вы согласились бы вложить сейчас в проект, который через 2 года принесет 240 тыс. ден.ед. дохода, если процентная ставка равна 10%…

а) 180 тыс. ден.ед.

б) 200 тыс. ден.ед.

в) 220 тыс. ден.ед.

г) 240 тыс. ден.ед.

4. Три года назад коллекционер приобрел картину известного мастера. Он рассчитал, что ее сегодняшняя стоимость составляет 172 800 долл. Зная, что ежегодно картина дорожала на 20%, определите цену приобретения картины…

а) 90 000 долл.

б) 110 000 долл.

в) 120 000 долл.

г) 100 000 долл.

Практико-ориентированные задания

Задание1. Цель - исследовать экономические явления, процессы на микро - и макроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации;

Задание к теме 7.

1.Студент имеет 1000 грн. и решает сберечь их или потратить. Если он положит деньги в банк, то через год получит 1 120 грн. Инфляция составляет 14% в год. а) Какова номинальная процентная ставка?

б) Какова реальная процентная ставка.

в) Что вы посоветовали бы студенту.

г) Как бы на ваш совет повлияло снижение темпа инфляции до 10% при неизменной номинальной ставке процента?

Методические указания к решению задач

Решение задача № 1 .

а) 12%

б) 12%-14% = -2%.

в) При отрицательной реальной процентной ставке целесообразно потратить деньги сейчас, так как сумма процентных поступлений не превысит рост цен на товары.

г) Тогда реальная ставка процента составит 2% (12-10). При положительной процентной ставке лучше сберечь деньги, положив их в банк.

12. Собственность как экономическое явление. Субъекты и объекты собственности. Право собственности.
13. Типы и формы собственности. Проблема перехода к многообразию форм собственности.
14. Разгосударствление и приватизация: сущность, цели, подходы, темпы.
15. Понятие экономической системы. Типы и модели экономических систем.
16. Сущность предпринимательской деятельности.

17. Типы и модели предпринимательской деятельности.
18. Фирма – основное звено рыночной экономики.
19. Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.
20. Ресурсы предприятия и их оборот

Типовые оценочные материалы по теме 10. Общее равновесие и экономическая эффективность

Вопросы к обсуждению:

1. Производство в ящике Эджворта, эффективность в производстве, равновесие в производстве.
2. Граница производственных возможностей, предельная норма трансформации.
3. Эффективность выпуска.
4. Первая теорема благосостояния. Вторая теорема благосостояния. Справедливость и эффективность.

Типовые оценочные материалы по теме 11. Внешние эффекты и общественные блага

Вопросы к обсуждению:

1. Положительные внешние эффекты, отрицательные внешние эффекты, неэффективность.
2. Способы устранения несостоятельности рынка. Нормативы выбросов. Налоги (субсидии) Пигу.
3. Интернализация внешних эффектов.
4. Теорема Коуза.
5. Ресурсы, находящиеся в общественной собственности.
6. Общественные блага: неисключаемость, неконкурентность. Эффективный объем производства общественного товара. Проблема безбилетника.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы

автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.1	Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ микроэкономики

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-9.1 Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономи чески обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ микроэкономики	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности с учетом основ микроэкономики	Самостоятельно в полном объеме использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне.	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на проблемный вопроса и выполнение практико-ориентированного задания

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Экономические теории меркантилистов и физиократов.
2. Современные направления и школы экономической теории.
3. Предмет и методы экономической науки, функции экономической теории.
4. Экономические законы, их использование. Роль экономики в хозяйственной практике.
5. Понятие блага. Классификация благ.
6. Рыночная экономика: понятие, основные черты. Сравнительные преимущества и недостатки рыночной экономики.
7. Организационно-правовые формы предприятий. Объединения предприятий.
8. Понятие экономической системы. Типы и модели экономических систем.
9. Переходная экономика как система. Особенность российской модели переходной экономики.
10. Формы организации общественного производства. Условия возникновения товарного производства.
11. Понятие рынка. Субъекты, функции, структура и инфраструктура рынка.
12. Несовершенство рынка и необходимость государственного регулирования хозяйства.

13. Сущность предпринимательства. Основные типы предпринимательской деятельности.
14. Фирма – как организационно-экономическая структура предпринимательской деятельности.
15. Рыночный спрос. Закон спроса.
16. Эластичность рыночного спроса по цене и по доходам. Перекрестная эластичность спроса и классификация различных групп товаров.
17. Эластичность предложения и его факторы. Эластичность рыночного предложения по цене.
18. Издержки производства (определение). Явные, неявные и альтернативные издержки фирмы.
19. Прибыль как экономическая категория. Нормальная, бухгалтерская и экономическая прибыль.
20. Производственная функция. Графическая интерпретация однофакторной производственной функции.
21. Динамика валового, среднего и предельного продукта. Закон убывающей отдачи.
22. Издержки фирмы в краткосрочном периоде. Классификация издержек.
23. Постоянные издержки (TFC), переменные издержки (TVC) и их графики. Определение общих издержек.
24. Понятие средних издержек. Средние постоянные издержки (AFC), средние переменные издержки (AVC), средние общие издержки (ATC), понятие предельных издержек (MC) и их графики.
25. Трансакционные издержки.
26. Потребительский спрос, его факторы. Закон спроса.
27. Предложение, его факторы. Закон предложения.
28. Установление и динамика равновесной цены.
29. Ресурсы предприятий и их оборот.
30. Концепции издержек производства. Структура издержек фирмы. Кривые издержек.
31. Антимонопольное регулирование экономики. Основные направления демонополизации в России.
32. Виды доходов в рыночной экономике, их источники и факторы роста.
33. Классификация рыночных структур: совершенная и несовершенная конкуренция.
34. Условия совершенной конкуренции.
35. Общие черты несовершенной конкуренции.
36. Основные черты рынка монополистической конкуренции. Факторы дифференциации продукта. Ценовая и неценовая конкуренция: преимущества и недостатки.
37. Олигополия как форма несовершенной конкуренции. Отличительные черты олигополистического рынка.
38. Характерные черты чистой монополии.
39. Ценовая дискриминация и ее разновидности.
40. Отличительные черты административной, естественной и искусственной монополий.
41. Спрос на экономические ресурсы. Определение оптимального объема спроса на ресурс.
42. Общая характеристика рынка труда. Особенности формирования спроса на трудовые ресурсы.
43. Труд как фактор производства. Заработная плата и ее формы.
44. Отличия фактора капитал от факторов труд и земля. Первоначальное накопление капитала в мире и России.
45. Структура капитала. Характеристика рынка основного капитала. Спрос, предложение, рыночное равновесие.

46. Процент как доход фактора капитала. Основные теории процента.
47. Фактор земля в широком и узком смыслах.
48. Возобновляемые и невозобновляемые природные ресурсы. Равновесие на рынке невозобновляемых ресурсов. Преимущества и недостатки консервации ресурсов.
49. Равновесие на рынке земли. Цена земли и факторы, влияющие на нее.
50. Чистая (абсолютная) земельная рента и причины ее образования
51. Дифференциальная земельная рента и ее виды. Рента и арендная плата.

Примерные практико-ориентированные задание

Задача 1. Используя экономические знания, определите равновесную цену (Pe) и равновесный объем (Qe). Определите наличие дефицита и избытка товара при ценах 100 и 400 руб. Если заданы функции: Qd=900-P и Qs=100+3P. **Проанализируйте исходные** данные и дайте оценку полученным результатам.

Задача 2. В таблице дана зависимость общих издержек предприятия от выпуска продукции.

Q	0	1	2	3	4	5	6	7
TC	50	90	125	165	230	290	360	460

Определите общие постоянные, общие переменные и предельные издержки. **Проанализируйте исходные данные и сформулируйте вывод по полученным результатам.**

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Индикаторы оценивания**	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Микроэкономика	Владеет навыками использования экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	Самостоятельно в полном объеме использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	отлично
		Обучающийся с несущественными затруднениями использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	хорошо
		Обучающийся с ошибками осуществляет использование основ экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	удовлетворительно
		Обучающийся не способен использовать основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на микроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	неудовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет с оценкой и экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание (расчетно-аналитическая задача).

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные

решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для экзамена

1 вопрос. Потребительский спрос, его факторы. Закон спроса.

2вопрос. Задача. **Используя экономические знания,** определите равновесную цену (Pe) и равновесный объем (Qe). Определите наличие дефицита и избытка товара при ценах 100 и 400 руб. Если заданы функции: Qd=900-P и Qs=100+3P. **Проанализируйте исходные** данные и дайте оценку полученным результатам.

При проведения экзамена студент может использовать нормативно-правовые акты и электронные ресурсы (Гарант, Консультант Плюс).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно,

регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Выполнение самостоятельной работы

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку информационного сообщения – 1ч.

Дополнительные задания такого рода могут планироваться заранее и вноситься в карту самостоятельной работы в начале изучения дисциплины.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку – 1,5 ч.

Дополнительное задание по созданию материалов-презентаций вносятся в карту самостоятельной работы в динамике учебного процесса по мере необходимости и представляются на контроль на практических занятиях.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач

требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

При подготовке к учебному процессу по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, рекомендованные для обучающихся в ВУЗе, а также научную, научно-популярную литературу и ресурсы сети ИНТЕРНЕТ.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1.Экономическая теория, её предмет, функции и методы.

2.Фундаментальные проблемы экономики. Базовые экономические понятия. Экономические законы и категории.

3.Экономические системы. Типы экономических систем – история и современное состояние.

4.Процесс воспроизводства и его фазы.

5.Факторы производства. Эффективность производства. Показатели и факторы ее повышения.

6.Проблемы экономической организации производства. Граница производственных возможностей.

7.Природа и содержание интересов экономических агентов.

8.Собственность как экономическое явление. Субъекты и объекты собственности. Право собственности.

9.Типы и формы собственности. Проблема перехода к многообразию форм собственности.

10.Разгосударствление и приватизация: сущность, цели, подходы, темпы.

11.Понятие экономической системы. Типы и модели экономических систем.

12.Сущность предпринимательской деятельности. Типы и модели предпринимательской деятельности.

13.Организационно-правовые формы предпринимательской деятельности.

14.Ресурсы предприятия и их оборот.

15.Потребности и платежеспособный спрос. Потребительские предпочтения и предельная полезность.

16.Понятие рыночного спроса его графическая и аналитическая интерпретация. Закон спроса. Ценовые и неценовые факторы спроса. Индивидуальный и рыночный спрос.

17.Понятие предложения его графическая и аналитическая интерпретация. Закон предложения.

18.Ценовые и неценовые факторы предложения.

19.Рыночное равновесие. Равновесная цена.

20.Общее понятие эластичности. Формулы эластичности. Графики эластичности.

21.Эластичность спроса, ее факторы. Эластичность спроса по цене и по доходу. Перекрестная эластичность.

22.Эластичность предложения, ее факторы. Фактор времени как основной фактор эластичности предложения.

23.Определение спроса на продукцию фирмы и принципы воздействия на него**.**

24.Потребительское поведение и полезность товара.

25.Эффект замещения и эффект дохода. Закон выравнивания предельных полезностей.

26.Кривые безразличия и бюджетная линия.

27.Концепции издержек производства. Структура издержек производства.

28.Валовой доход и прибыль фирмы.

29.Экономическая природа прибыли и ее функции.

30.Сущность, источники и виды трансакционных издержек.

31.Понятие конкуренции. Роль конкуренции в становлении разных типов рынка.

32.Рынок совершенной конкуренции. Условия совершенной конкуренции. Особенности рынка совершенной конкуренции.

33.Механизм достижения равновесия в условиях совершенной конкуренции. Максимизация прибыли и правило равенства предельных издержек и предельных доходов (*MC = MR*).

34.Общие черты несовершенной конкуренции. Основные черты рынка монополистической конкуренции. Дифференциация продукта.

35.Универсальный характер правила равенства предельных издержек и предельных доходов. Принципы применения правила MR = MC.

36.Поведение и равновесие фирмы монополистического конкурента в краткосрочном и долгосрочном периоде.

37.Условия олигополии. Дифференцированные и недифференцированные продукты при олигополии. Модель Курно.

38.Основные черты монополии. Рыночное равновесие в условиях монополии.

39.Факторы производства, их классификация. Спрос, предложение и ценообразование на факторы производства.

40.Факторные доходы. Предельный продукт и предельный доход в денежной форме.

41.Рынок капитала и процент. Капитал предприятия и его структура. Основной и оборотный капитал. Дисконтирование.

42.Труд как фактор производства и его цена. Заработная плата, ее формы и функции (для работодателя и занятого). Спрос и предложение на рынке труда.

43.Земля как фактор производства. Широкое и узкое понимание.

44.Рынок земельных ресурсов и земельная рента.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Ивашковский, С.Н., Практикум по экономической теории [Электронный ресурс]: Ивашковский, С.Н., Котова Г.Н.: Н.А. Шмелева учебное пособие. — Электрон. дан. М.: МГИМО, 2012. – 218с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20215А.Г.
2. Микроэкономика : перевод с английского / Пиндайк, Роберт С., Рабинфельд, Даниэль Л. - 5-е издание. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2012. - 606 с.
3. Принципы микроэкономики : учебник для вузов / Мэнкью, Н. Грегори. - 4-е издание. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2012. – 585 с.
4. Экономическая теория : учебник для вузов / В. Ф. Максимова [и др.] ; под общей редакцией В. Ф. Максимовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 542 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16624-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535844.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Лаврентьева, И.П. Экономическая теория: учебное пособие / И.П.

Лаврентьева. – Саратов, 2006.
2. Тарасевич, Л.С. Микроэкономика: -учебник для бакалавров /Тарасевич, Л.С., Гребенников П.И., А.И. Леусский - 7-е изд. перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013. – 543с
3. Симкина, Л.Г. Экономическая теория: учебник / Л.Г. Симкина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008
4. Маховикова, Г. А. Экономическая теория : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Маховикова, Г. М. Гукасьян, В. В. Амосова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 418 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19738-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557032.
5. Ефимова, Е.Г.: Экономическая теория в схемах, таблицах, графиках и формулах [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Флинта 2010. – 156с.Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20216
6. Иохин, В. Я. Экономическая теория : учебник для академического бакалавриата / В. Я. Иохин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20323-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557947.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации, [Электронный ресурс] Режим доступа: http://base.garant.ru/.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон РФ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ. Часть вторая. Федеральный закон РФ от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ. Часть третья. Федеральный закон РФ от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ. Часть четвертая. Федеральный закон РФ от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
6. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
7. Гарант - http://base.garant.ru/.

6.5. Иные источники

1. Журнал «Вопросы экономики».
2. Журнал «Российский экономический журнал».
3. Газета «Российская Газета».

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и практического типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

Б1.О.06.02 Макроэкономика

СОДЕРЖАНИЕ

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..……. 34
2 Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО ……..… 34
3 Содержание и структура дисциплины ….…….. 35
4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине ……..… 39
5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины…… 51
6 Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине …… 55
6.1. Основная литература……..……...……...…… 55
6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы ……..……...…...……...…..… 55
6.3. Нормативные правовые документы…….……..……. 55
6.4. Интернет-ресурсы…….....… 55
6.5. Иные источники…….…….....… 55
7 Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...… 56

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

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ макроэкономики

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9.2	на уровне знаний: - понятий, категорий и инструментов экономики; основных законов функционирования современной экономики на макроуровне; - различных аспектов социально-экономической политики государства.
		на уровне умений: - исследовать экономические явления, процессы на макроуровне; использовать источники экономической, социальной, управленческой информации; - использовать экономические знания анализа различных аспектов социально-экономической политики государства.
		на уровне навыков: - владения методологией экономического исследования; самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения поручений. - обосновывать собственную точку зрения по различным аспектам социально-экономической политики государства.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.О.06.02 «Макроэкономика» относится к обязательной части ОП ВО.

Дисциплина Б1.О.06.02 «Макроэкономика» изучается на очно-заочной и заочной формах обучения – на 1 курсе 2 семестр.

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е. (108 часов - в академических часах / 81 час - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 26, в астрономических часах – 19,5; на самостоятельную работу в академических часах- 46, в астрономических часах – 34,5.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано: в академических часах - 14, в астрономических часах – 10,5; на

самостоятельную работу в академических часах- 85, в астрономических часах – 63,75.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на необходимый объем теоретических знаний в области экономических, математических дисциплин, полученных в рамках школьной программы или соответствующих дисциплин среднего профессионального образования.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
	Макроэкономика	**70**	**12**		**12**	**6**	**40**	
1	Основные макроэкономические показатели	30	4		4	2	20	Д, О, З,Т
2	Экономический рост. Факторы роста экономики в долгосрочном периоде.							
3	Сбережения и инвестиции.							
4	Безработица.							
5	Инфляция.							
6	Модель совокупного спроса – совокупного предложения.	20	4		4	2	10	Д, О
7	Модель кейнсианского креста как модель совокупного спроса.							
8	Банковская система. Центральный банк. Коммерческие банки.	20	4		4	2	10	Д, О
9	Денежно-кредитная политика							
10	Кривая Филлипса							
	Промежуточная аттестация 2 семестр	**38**				**38**		**Экзамен**
	Всего академических часов	**108**	**12**		**12**	**44**	**40**	
	Всего астрономических часов	**81**	**9**		**9**	**33**	**30**	
Заочная форма обучения								
	Макроэкономика	**97**	**6**		**6**	**6**	**79**	
1	Основные макроэкономические показатели	36	2		2	2	30	Д, О, З,Т
2	Экономический рост. Факторы роста экономики в долгосрочном периоде.							
3	Сбережения и инвестиции.							
4	Безработица.							
5	Инфляция.							
6	Модель совокупного спроса – совокупного предложения.	36	2		2	2	30	Д, О
7	Модель кейнсианского креста как модель совокупного спроса.							
8	Банковская система. Центральный банк. Коммерческие банки.	25	2		2	2	19	Д, О
9	Денежно-кредитная политика							
10	Кривая Филлипса							
	Промежуточная аттестация	**11**				**11**		**Экзамен**

№ п/п	Наименование разделов, тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	2 семестр							
	Всего академических часов	**108**	**6**		**6**	**17**	**79**	
	Всего астрономических часов	**81**	**4,5**		**4,5**	**12,75**	**59,25**	

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), доклад / сообщение (Д), задание в рамках темы (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины Макроэкономики

Тема 1. Основные макроэкономические показатели

Потребность в данных для проведения макроэкономической политики и макроэкономического анализа. Основные показатели: ВВП и темп его роста, инфляция, уровень безработицы.

ВВП. Определение. Методы расчета ВВП. Понятия добавленной стоимости, конечного и промежуточного продукта. Расчет ВВП по расходам. Потребление и его компоненты. Инвестиции и их компоненты. Государственные закупки. Различия в понятиях «государственные закупки» и «государственные расходы». Экспорт и импорт. ВВП по доходам. Нюансы расчета ВВП: (1) стоимость условно начисленной аренды собственников жилья, начисленной самим себе; (2) оценка стоимости нерыночных услуг (например, пожарных и полиции); (3) теневой сектор экономики.

Статистика по ВВП и ВВП на душу населения по разным странам мира, включая Россию. Самые крупные экономики мира. Самые богатые экономика мира. Статистика по структуре ВВП по расходам и по доходам по России.

Номинальный и реальный ВВП. ВВП в текущих ценах. ВВП в постоянных ценах (ценах базового года). Темп роста реального ВВП. Дефлятор ВВП. Статистика по темпам роста реального ВВП в России и других странах мира.

Инфляция. Общий уровень цен. Дефлятор ВВП. Индекс потребительских цен (ИПЦ). Потребительская корзина. Различия в расчете дефлятора ВВП и ИПЦ. Темп инфляции. Инфляция в России и других странах мира. Изменение покупательной способности заработной платы. Темп роста номинальной и реальной заработной платы. Динамика темпов роста реальной и номинальной заработной платы в России.

Безработица. Занятые и безработные. Уровень безработицы (по методологии Международной организации труда). Уровень безработицы в России и других странах мира.

Тема 2. Экономический рост. Факторы роста экономики в долгосрочном периоде

Экономический рост. Фактический и потенциальный ВВП. Производственные возможности. Статистика по реальному ВВП в России и США (с выделенным трендом). Факторы производства: труд, капитал, технологии. ВВП на душу населения (производительность труда). Факторы производительности труда. Физический капитал. Накопление физического капитала. Закон убывающей предельной производительности капитала. Накопление капитала как временный фактор экономического роста. Человеческий капитал. Проблемы измерения. Технологии. Научно-технический прогресс как постоянный фактор долгосрочного роста экономики. Создание новых технологий. Заимствование технологий. Что нужно для того, чтобы стимулировать научно-

технический прогресс? Институты. Роль институтов. Открытость экономики. Труд: отсутствие влияние труда на ВВП на душу населения в долгосрочном периоде. Влияние населения земли на развитие технологий.

Тема 3. Сбережения и инвестиции.

Инвестиции и сбережения. Инвестиции. Структура инвестиций в макроэкономике. Инвестиции в основной капитал. Факторы инвестиций в основной капитал. Доходность и риски. Реальная и номинальная ставка процента. Влияние реальной ставки процента на инвестиции. Стоимость привлеченных средств или альтернативная стоимость собственных средств. Производительность капитала. Ожидания инвесторов. Политическая и макроэкономическая стабильность. Роль институтов.

Сбережения. Сбережения частного сектора. Сбережения государства. Национальные сбережения. Факторы сбережений. Реальная ставка процента. Налоги и государственные закупки. Характер пенсионной системы. Развитость и доступность финансовых рынков. Макроэкономическая стабильность.

Равновесие на рынке инвестиций и сбережений. Что может сделать государство, чтобы стимулировать инвестиции и сбережения?

Тема 4. Безработица

Безработица. Занятые. Безработные. Уровень безработицы. Статистика по уровню безработицы в России и других странах мира. Виды безработицы. Естественная безработица и циклическая. Естественная безработица: фрикционная безработица и структурная безработица (обусловленная жесткостью заработных плат).

Причины фрикционной безработицы. Несовершенство информации. Мобильность населения. Несовпадение структуры спроса и предложения на рынке труда (в том числе за счет устаревания части профессий вследствие структурных изменений в экономике).

Причины структурной безработицы. Законы о минимальной заработной плате. Профсоюзы. Степень охвата экономики профсоюзами. Эффективная заработная плата. Асимметрия информации на рынке труда. Стимулирование работников работать более производительно, честно, решение проблемы отрицательной селекции.

Влияние демографической структуры на естественный уровень безработицы. Высокий уровень безработицы среды молодых. Старение населения в России и уровень безработицы.

Пособия по безработице. Плюсы (поддержка населения, более эффективное распределение ресурсов) и минусы (снижение стимулов к поиску работу). Влияние величины и длительности выплаты пособия по безработице на уровень безработицы. Пособия по безработице в России.

Государственная политика, направленная на снижение уровня безработицы в долгосрочном периоде. Распространение информации. Повышение мобильности населения. Профессиональная переподготовка. Содействие самозанятости.

Тема 5. Инфляция

Инфляция. Определение. Статистика по инфляции в России и мире.

Количественная теория денег. Деньги. Функции денег. Товарные и символические деньги. Способы измерения объема денег в экономике. Денежные агрегаты М0, М1, М2 и М2Х в России. Ликвидность и доходность денежных агрегатов. Основное уравнение количественной теории денег. Предпосылки количественной теории денег. Постоянство скорости денежного обращения. Отсутствие влияния номинальных показателей на темпы роста экономики. Влияние изменения темпов роста денег в экономике на темпы инфляции.

Инфляция и валютный курс. Механизмы влияния валютного курса на цены. Импортные товары. Импортное сырье, используемое в производстве российских товаров. Товары – заменители импорта. Асимметрия влияния ослабления и укрепления национальной валюты на цены.

Инфляция и инфляционные ожидания. Самосбывающиеся инфляционные ожидания.

Издержки инфляции. Издержки стоптанных башмаков. Издержки меню. Издержки неоптимальных относительных цен. Издержки изменчивой инфляции (влияние на инвестиции и сбережения). Перераспределение средств между экономическими агентами (например, кредитором и заемщиком). Выгоды от инфляции: корректировка реальных заработных плат, снижение долга в реальном выражении, «смазка в ценовом механизме» при асимметричной жесткости цен.

Тема 6. Модель совокупного спроса – совокупного предложения.

Модель совокупного спроса – совокупного предложения (AD-AS)

Совокупный спрос. Причины отрицательной зависимости спроса от общего уровня цен: эффект кассовых остатков, процентной ставки и валютного курса. Компоненты совокупного спроса: спрос домашних хозяйств – потребление; фирм – инвестиции; государства – госзакупки, внешнего сектора – чистый экспорт. Неценовые факторы спроса. Потребление: доход, богатство, ожидания, доступность кредитов и т.д. Инвестиции: ставка процента, ожидаемые прибыли, риски. Внешний сектор: валютный курс, доход в странах – торговых партнерах.

Совокупное предложение. Совокупное предложение в долгосрочном периоде (классическая экономическая школа). Гибкость цен, эффективное распределение ресурсов. Совокупное предложение в краткосрочном периоде (кейнсианская экономическая школа). Жесткость цен и ее причины. Подстройка производителей к спросу.

Макроэкономическое равновесие. Влияние на него прочих факторов. Шок совокупного спроса: на примере увеличения налогов или снижения денежной массы. Последствия в краткосрочном и долгосрочном периодах. Шок совокупного предложения. Цены на сырьевые товары. Цены на электроэнергию. Цены на сельскохозяйственные товары.

Разбор кейса: причины Великой Депрессии или глобального экономического кризиса (на примере США или России) с помощью модель AD-AS.

Тема 7. Модель кейнсианского креста как модель совокупного спроса.

Модель кейнсианского креста как модель совокупного спроса. Основные характеристики экономики в краткосрочном периоде. Жесткость цен и их причины. Наличие свободных мощностей у производителей. Подстройка производителей к спросу.

Планируемые расходы. Потребление. Потребление и располагаемый доход. Предельная склонность к потреблению. Автономные расходы: инвестиции и государственные закупки. Равновесие: совпадение планируемых расходов и объемов производства. Изменение товарно-материальных запасов как механизм достижения равновесия экономикой.

Влияние бюджетно-налоговой политики на совокупный спрос. Цели и задачи. Инструменты. Государственные расходы и закупки. Мультипликатор государственных закупок. Объяснение мультипликативного механизма. Эффект вытеснения инвестиций государственными закупками. Налоги. Налоговый мультипликатор. Объяснение мультипликативного механизма. Сбалансированный бюджет. Мультипликатор сбалансированного бюджета.

Влияние изменения общего уровня цен на макроэкономическое равновесие в модели кейнсианского креста. Ее связь с моделью AD-AS.

Тема 8. Банковская система. Центральный банк. Коммерческие банки.

Банковская система. Центральный банк (на примере ЦБ РФ). Функции центрального банка. Три классические функции и остальные функции центрального банка. Баланс центрального банка. Понятие активов и пассивов. Коммерческий банк. Цели и функции коммерческого банка. Баланс коммерческого банка. Активы и пассивы коммерческих банков. Иллюстрация того, каким образом банки создают деньги (из

депозита или из кредита). Денежный мультипликатор (при отсутствии наличных денег в экономике). Денежно-кредитный мультипликатор (в присутствии наличных денег в экономике).

Тема 9. Денежно-кредитная политика

Денежно-кредитная политика. Цели ДКП: стабилизация общего уровня цен (низкая инфляция), стабильность валютного курса, высокий уровень занятости и выпуска.

Классическая точка зрения на денежно-кредитную политику.

Инструменты ДКП и их влияние на денежное предложение. Норма обязательного резервирования. Учетная ставка процента. Операции с ценными бумагами на вторичном рынке. Влияние ДКП на макроэкономическое равновесие в краткосрочном и долгосрочном периоде. Влияние на реальные показатели в краткосрочном периоде. Влияние на номинальные показатели в долгосрочном периоде.

Современная денежно-кредитная политика (на примере ЦБ РФ). Цели ЦБ РФ. Инструменты ДКП ЦБ РФ. Ключевая ставка процента. Процентный коридор. Операции РЕПО. Влияние на ставку процента на рынке межбанковского кредитования. Влияние ставки МБК на ставки по кредитам и депозитам коммерческих банков, валютный курс, ставку по облигациям. Влияние ставок и курса на потребление, инвестиции и чистый экспорт. Влияние ДКП на совокупный спрос. Влияние совокупного спроса на общий уровень цен.

Проблемы и нюансы ДКП: временные лаги ДКП, потребность в прогнозе, независимость ЦБ, репутация ЦБ и доверие экономических агентов к нему.

Тема 10. Кривая Филлипса

Закон Оукена: связь между безработицей и выпуском в краткосрочном периоде.

Кривая Филлипса. Компромисс между инфляцией и безработицей в краткосрочном периоде. Политика Никсона: на что был расчет и почему потерпела фиаско. Иллюстрация на примере модели AD-AS. Расчет: стимулирование спроса приведет к росту выпуска, занятости и общего уровня цен (сдвиг кривой совокупного спроса). Причины фиаско: изменились ожидания экономических агентов (+сдвиг кривой совокупного предложения). Кривая Филлипса в долгосрочном периоде.

Последствия дезинфляционной политики при адаптивных и рациональных ожиданиях. Зачем центральному банку репутация и доверие экономических агентов (на примере дезинфляционной политики Волкера в США).

Почему кривую Филлипса тяжело обнаружить в данных? Зависимость между неожиданной инфляцией и циклической безработицей. Как измерить инфляционные ожидания? Как измерить циклическую безработицу? Изменение естественного уровня безработицы. Шоки совокупного предложения.

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.О.06.02 «Макроэкономика» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических занятий: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы, тестирование.
- при проверке самостоятельной работы студента: задание в рамках темы.

4.1.2. Экзамен проводится с применением методов (средств).

Экзамен проводится в устной форме с учетом выполнения проблемного вопроса и практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1. Основные макроэкономические показатели

Вопросы к обсуждению

1. Становление и развитие макроэкономических исследований.

2. Макроэкономические модели, их переменные и виды.

3. Общее и частичное равновесие в экономике. Проблема стабильности равновесия.

4. Кругооборот расходов и доходов как отражение взаимосвязей между макроэкономическими агентами и макроэкономическими рынками.

5. Понятие «закрытой» и «открытой» экономики.

6. Национальная экономика (народное хозяйство) и ее элементы.

7. Сущность и модели общественного воспроизводства.

1. Национальная экономика (народное хозяйство) и её элементы: функциональные, отраслевые, территориальные.

2. Эволюция научных подходов к исследованию общественного воспроизводства.

3. Измерение результатов экономической деятельности.

4. Отраслевая и секторальная структуры национальной экономики.

5. Взаимосвязь макроэкономических показателей в системе национальных счетов (СНС)

6. Особенности макроэкономической ситуации в разных странах.

1. Система взаимосвязанных макроэкономических показателей.

2. Валовой внутренний продукт (ВВП) и валовой национальный доход (ВНД).

3. Понятие конечного и промежуточного продукта.

4. Валовые и чистые инвестиции.

5. Чистый валовой продукт (ЧВП).

6. Валовой национальный доход (ВНД).

7. Личный доход (ЛД). Располагаемый личный доход и личные потребительские расходы.

8. Валовой внутренний продукт (ВВП) и способы его измерения. Резидентные и нерезидентные институциональные единицы.

9. Фактический и потенциальный ВВП.

10. Номинальный и реальный ВВП. Индексы цен. Понятие дефлятора, индекса потребительских цен (ИПЦ)

Темы докладов

1. Национальная экономика (народное хозяйство) и ее элементы.

2. Сущность и модели общественного воспроизводства.

3. Взаимосвязь макроэкономических показателей и система национальных счетов (СНС).

4. Валовой внутренний продукт (ВВП) и способы его измерения. Резидентные и нерезидентные институциональные единицы.

5. Фактический и потенциальный ВВП. Номинальный и реальный ВВП. Индексы цен. Понятие дефлятора, индекса потребительских цен (ИПЦ).

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Предметом исследования макроэкономики является:

*а) уровень безработицы в стране;

б) установление относительных цен на рынке факторов производства;

в) определение оптимального объема производства в условиях совершенной конкуренции.

2. Объективно существующие устойчивые причинно-следственные связи между явлениями экономической жизни - это:

а) экономические категории;

*б) экономические законы;

в) экономические модели.

Задача 1

Постановка задачи: На основе данных таблицы определите ВНП по потоку доходов и по потоку расходов.

Счет	**Млрд. ус. ед.**
Валовые частные инвестиции	110
Дивиденды	10
Проценты за кредит	8
Проценты по облигациям	6
Заработная плата наемных работников	266
Жалование служащих	170
Прибыль корпораций	226
Налоги на прибыль корпораций	100
Косвенные налоги на бизнес	40
Рентные платежи	44
Доходы от собственности	38
Государственные расходы на ВНП	180
Потребительские расходы	520
Чистые частные инвестиции	90
Чистый экспорт	18

Технология решения задачи: ВНП по потоку доходов включает все доходы экономических субъектов, следовательно, его можно сосчитать по следующей формуле:

ВНП = Дивиденды + Проценты за кредит + Проценты по облигациям + Заработная плата наемных работников + Жалование государственных служащих + Прибыль корпораций + Рентные платежи + Доходы от собственности + Косвенные налоги на бизнес + Амортизация.

Прежде чем подставить значения, необходимо определить амортизацию. Амортизация находится по формуле:

Амортизация = Валовые частные инвестиции – Чистые частные инвестиции.

Амортизация = 110 – 90 = 20.

Можем подставить значения и определить ВНП.

ВНП = 10 + 8 + 6 +266 + 170 + 226 + 44 + 38 + 40 + 20 = 828.

ВНП по потоку расходов включает все расходы экономических субъектов:

ВНП = Потребительские расходы + Валовые инвестиционные расходы бизнеса + Государственные расходы на ВНП (иногда их называют государственными закупками товаров и услуг) **+ Чистый экспорт товаров и услуг**

Подставим значения в данную формулу:

ВНП = 520 + 110 + 180 + 18 = 828.

Так как ВНП по потоку доходов равен ВНП по потоку расходов, задача решена верно.

Ответ: ВНП = 828.

Задача 2. Экономика страны характеризуется следующими данными (млрд. руб.): потребительские расходы домохозяйств – 400 000; чистые инвестиции – 30 000; амортизация – 50 000; государственные закупки товаров и услуг – 70 000; экспорт – 35 000; импорт – 25 000; косвенные налоги на бизнес – 9 000. Определите ВВП, ЧВП и НД.

Ответ: ВВП = 560000 млрд. руб.; ЧВП = 510000 млрд. руб.; НД = 501000 млрд. руб.

Типовые оценочные материалы по теме 2. Экономический рост. Факторы роста экономики в долгосрочном периоде.

Вопросы к обсуждению

1. В чем вы видите разницу между простым, расширенным и суженным воспроизводством?
2. Возможен ли рост без развития и развитие без роста?
3. В связи с чем возникает отклонение от кривой производственных возможностей к кривой социальных возможностей?
4. Какие показатели отражают уровень развития страны наиболее адекватно и почему?
5. Перечислите наиболее значимые подходы к понятию «экономический рост».
6. Как можно классифицировать темпы роста населения?
7. Какие типы экономического роста существуют? Как их можно классифицировать?
8. Чем можно объяснить наличие в последней четверти XX века преимущественно интенсивного типа экономического роста?
9. Каковы, на ваш взгляд, наиболее важные черты постиндустриального общества?

Темы сообщений

1. Экономическая динамика: основные составляющие и виды.
2. Сущность и факторы экономического роста.
3. Интенсивный и экстенсивный рост. Качество экономического роста.
4. Теории экономического роста. Роль человеческого капитала в новых моделях роста.
5. Эффекты мультипликатора и акселератора.
6. Понятие макроэкономической эффективности.
7. Макроэкономические показатели эффективности. Их особенности в России.
8. Теории научно-технического прогресса.

9. Проблемы границ экономического роста.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Сбережения и инвестиции.

Вопросы к обсуждению

1. Потребление как совокупность денежных расходов населения. Функция потребления: содержательная сторона и графическая интерпретация.
2. Сбережения как часть дохода, которая не потребляется. Функция сбережения: содержание и графическая интерпретация.
3. Взаимосвязь предельной склонности к потреблению и сбережению.
4. Сущность инвестиций. Виды инвестиций.
5. Классический и кейнсианский анализ инвестиций. Инвестиционный мультипликатор.
6. Равновесие между инвестициями и сбережениями как важнейшее условие макроэкономического равновесия. Модель S — I.
7. Модель совокупных расходов и доходов (Кейнсианский крест).
8. Проблемы превращения сбережений в инвестиции в современной России.

Темы сообщений

1. Совокупное потребление, совокупное сбережение и их функции.
2. Инвестиции: понятие, роль, виды, мультипликатор и акселератор инвестиций. Инвестиции в РФ.
3. Эффективность реализации инвестиционной программы в РФ.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Безработица

Вопросы к обсуждению:

1. Рабочая сила и категории населения, не включаемые в рабочую силу.
2. Социально-экономические последствия безработицы
3. Безработица в макроэкономических моделях рынка труда.
4. Особенности и динамика безработицы в России.
5. Взаимосвязь инфляции и безработицы.

Темы сообщений

1. Безработица: сущность и типы. Понятия «полная занятость» и «естественная безработица».
2. Экономические и внеэкономические последствия безработицы.
3. Безработица в макроэкономических моделях рынка труда.
4. Устойчивый уровень безработицы, стабилизирующий инфляцию (NAIRU).
5. Особенности и динамика безработицы в России.
6. Влияние демографической структуры на естественный уровень безработицы. Высокий уровень безработицы среды молодых.
7. Старение населения в России и уровень безработицы.

Пособия по безработице. Плюсы (поддержка населения, более эффективное распределение ресурсов) и минусы (снижение стимулов к поиску работу). Влияние величины и длительности выплаты пособия по безработице на уровень безработицы. Пособия по безработице в России.

8. Государственная политика, направленная на снижение уровня безработицы в долгосрочном периоде. Распространение информации. Повышение мобильности населения. Профессиональная переподготовка. Содействие самозанятости.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Инфляция

Вопросы к обсуждению:

1. Определение инфляции.

2. Социально-экономические последствия инфляции.
3. Инфляция: понятие, причины, факторы, влияющие на инфляцию, социально-экономические последствия.
4. Инфляция и уровень жизни населения в условиях формирования рыночной экономики.

Темы сообщений

1. Сущность инфляции и ее виды.
2. Перераспределительные последствия инфляции. Адаптивные и рациональные ожидания.
3. Инфляционные процессы в России.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Модель совокупного спроса – совокупного предложения.

Вопросы к обсуждению:

1. Теория макроэкономического равновесия.
2. Совокупный спрос как сумма всех расходов на конечные товары и услуги, произведенные в национальной экономике.
3. Совокупное предложение как общее количество конечных товаров и услуг, произведенных в экономике в стоимостном выражении.
4. Равновесие совокупного спроса и совокупного предложения в модели AD — AS.

Темы сообщений

1. Предпосылки анализа макроэкономического равновесия.
2. Совокупный спрос. Факторы совокупного спроса.
3. Совокупное предложение. Факторы совокупного предложения.
4. Модель *AD — AS*.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Модель кейнсианского креста как модель совокупного спроса.

Вопросы к обсуждению:

1. Влияние бюджетно-налоговой политики на совокупный спрос. Цели и задачи. Инструменты.
2. Государственные расходы и закупки. Мультипликатор государственных закупок. Объяснение мультипликативного механизма. Эффект вытеснения инвестиций государственными закупками.
3. Налоги. Налоговый мультипликатор. Объяснение мультипликативного механизма.
4. Сбалансированный бюджет. Мультипликатор сбалансированного бюджета.
5. Влияние изменения общего уровня цен на макроэкономическое равновесие в модели кейнсианского креста. Ее связь с моделью AD-AS.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Банковская система. Центральный банк. Коммерческие банки.

Вопросы к обсуждению:

1. Банковская система. Центральный банк (на примере ЦБ РФ). Функции центрального банка. Три классические функции и остальные функции центрального банка. Баланс центрального банка. Понятие активов и пассивов.
2. Коммерческий банк. Цели и функции коммерческого банка. Баланс коммерческого банка. Активы и пассивы коммерческих банков.
3. Иллюстрация того, каким образом банки создают деньги (из депозита или из кредита). Денежный мультипликатор (при отсутствии наличных денег в

экономике). Денежно-кредитный мультипликатор (в присутствии наличных денег в экономике).

Типовые оценочные материалы по теме 9. Денежно-кредитная политика

Вопросы к обсуждению

1. Равновесие денежного рынка и механизм его установления. Равновесная ставка процента и равновесная денежная масса.
2. Равенство сбережений и инвестиций: кривая IS. Наклон и сдвиги кривой IS.
3. Равновесие денежного рынка: кривая LM.
4. Макроэкономическое равновесие в модели IS – LM и механизм его установления.
5. Сравнительный анализ эффективности инструментов макроэкономической политики государства в закрытой экономике.
6. Бюджетно-налоговая политика и её воздействие на равновесие в модели IS – LM.
7. Кредитно-денежная политика и её воздействие на равновесие в модели IS – LM.

Темы сообщений

1. Денежный рынок. Спрос на деньги. Пропорции товарной и денежной массы на рынке. Количественная теория денег. Формула Фишера. Особая роль скорости обращения денег.
2. Предложение денег. Денежная масса и денежные агрегаты. Структура денежной массы в России и в развитых странах.
3. Структура банковской системы России. Роль Центрального Банка. Предложение кредитных денег коммерческими банками. Банковские резервы и их виды. Банковский (депозитный) мультипликатор. Предложение денег центральным банком. Денежная база. Денежный мультипликатор.
4. Равновесие денежного рынка и механизм его установления. Равновесная ставка процента и равновесная денежная масса.
5. Кредитно-денежная политика государства: сущность, цели, инструменты, результаты. Норма обязательных резервов. Роль учетных ставок процента Центрального Банка. Операции на открытом рынке.
6. Стимулирующая и сдерживающая кредитно-денежная политика.
7. Особенности кредитно-денежной политики в России.

Типовые оценочные материалы по теме 10. Кривая Филлипса

Вопросы к обсуждению

1. Закон Оукена: связь между безработицей и выпуском в краткосрочном периоде.
2. Кривая Филлипса. Компромисс между инфляцией и безработицей в краткосрочном периоде. Политика Никсона: на что был расчет и почему потерпела фиаско. Иллюстрация на примере модели AD-AS. Расчет: стимулирование спроса приведет к росту выпуска, занятости и общего уровня цен (сдвиг кривой совокупного спроса). Причины фиаско: изменились ожидания экономических агентов (+сдвиг кривой совокупного предложения). Кривая Филлипса в долгосрочном периоде.
3. Последствия дезинфляционной политики при адаптивных и рациональных ожиданиях. Зачем центральному банку репутация и доверие экономических агентов (на примере дезинфляционной политики Волкера в США).
4. Почему кривую Филлипса тяжело обнаружить в данных? Зависимость между неожиданной инфляцией и циклической безработицей. Как измерить инфляционные ожидания? Как измерить циклическую безработицу? Изменение естественного уровня безработицы. Шоки совокупного предложения.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий:

Оценка «отлично» ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способен использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономически обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ макроэкономики

Этап освоения компетенции	**Индикатор оценивания**	**Критерий оценивания**	**Средства (методы) оценивания**
УК ОС-9.2 Способность использовать основы экономических знаний для принятия экономическ и обоснованных решений в различных сферах деятельности с учетом основ	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности с учетом основ макроэкономики	Самостоятельно в полном объеме использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на макроуровне и о роли экономики в	Экзамен проводится в устной форме и включает в себя ответ на проблемный вопроса и выполнение практико-ориентированного задания

макроэкономики		общественной жизни.	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Предмет макроэкономики
2. Общественное воспроизводство и его характеристика
3. Макроэкономические показатели
4. Система национальных счетов
5. ВНП: понятие и способы измерения
6. Совокупный спрос. Факторы совокупного спроса.
7. Совокупное предложение. Факторы совокупного предложения.
8. Взаимодействие спроса и предложения. Модель AD-AS
9. Потребление как совокупность денежных расходов населения. Функция потребления: содержательная сторона и графическая интерпретация.
10. Сбережения как часть дохода, которая не потребляется. Функция сбережения: содержание и графическая интерпретация.
11. Взаимосвязь предельной склонности к потреблению и сбережению.
12. Сущность инвестиций. Виды инвестиций.
13. Эффекты мультипликатора и акселератора
14. Экономическое развитие и экономический рост
15. Факторы экономического роста
16. Типы экономического роста
17. Содержание развития и причины экономических циклов
18. Экономический цикл и его фазы
19. Виды экономических циклов
20. Инфляция и причины возникновения
21. Виды инфляции
22. Оценка инфляции и ее последствия
23. Антиинфляционная политика
24. Безработица и ее виды
25. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филипса
26. Финансы: признаки и функции
27. Финансовая система государства и ее структура
28. Бюджет и его функциональная роль в регулировании экономики.
29. Внебюджетные институты: проблемы организации и функционирования.
30. Налоги: экономическое содержание, цели, функции, виды. Налоговый мультипликатор.
31. Налоговая система государства
32. Деньги и их виды
33. Функции денег
34. Денежная система
35. Денежное обращение
36. Денежный рынок. Спрос на деньги. Пропорции товарной и денежной массы на рынке. Количественная теория денег. Формула Фишера. Особая роль скорости обращения денег.
37. Предложение денег. Денежная масса и денежные агрегаты. Структура денежной массы в России и в развитых странах.
38. Кредит и кредитные отношения
39. Банки и их характеристика
40. Банковская система

41. Денежно-кредитная политика
42. Инструменты денежно-кредитной политики

Примерные практико-ориентированные задание

Задача 1. Задача. Экономика страны характеризуется следующими данными (млрд. руб.): потребительские расходы домохозяйств – 400 000; чистые инвестиции – 30 000; амортизация – 50 000; государственные закупки товаров и услуг – 70 000; экспорт – 35 000; импорт – 25 000; косвенные налоги на бизнес – 9 000. Определите ВВП, ЧВП и НД.
Задача 2. Рассчитайте темпы роста ВВП, если он составляет 244 000 и увеличился с прошлого года на 22 000.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина**.**

Шкала оценивания

Индикаторы, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование тем (разделов)	**Индикаторы оценивания**	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
Макроэкономика	Приводит экономическое обоснование принимаемых решений в различных сферах деятельности с учетом основ макроэкономики	Самостоятельно в полном объеме использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на макроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	отлично
		Обучающийся с несущественными затруднениями использует основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на макроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	хорошо
		Обучающийся с ошибками осуществляет использование основ экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на макроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	удовлетворительно
		Обучающийся не способен использовать основы экономических знаний для понимания и оценки процессов в экономической сфере жизни общества на макроуровне и о роли экономики в общественной жизни.	неудовлетворительно

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Экзамен принимается в часы, отведенные для экзамена, согласно расписания.

На экзамен в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на экзамене отводится 0,3 академического часа (18 минут).

Экзамен по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие

подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет с оценкой и экзамен проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к экзамену по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к экзамену необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания в билете необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Экзамен по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования по билетам, включающим в себя 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание (расчетно-аналитическая задача).

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы экзаменационного билета, не следует спешить. Надо излагать материал спокойно, не торопясь, владеть собой, следить за построением фраз. Следует избегать подходов издалека, общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы четко, последовательно, конкретно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в билете задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания билета разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за экзамен проставляется в экзаменационной ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для экзамена

1 вопрос. Макроэкономические показатели

2вопрос. Задача. Экономика страны характеризуется следующими данными (млрд. руб.): потребительские расходы домохозяйств – 400 000; чистые инвестиции – 30 000;

амортизация – 50 000; государственные закупки товаров и услуг – 70 000; экспорт – 35 000; импорт – 25 000; косвенные налоги на бизнес – 9 000. Определите ВВП, ЧВП и НД.

При проведения экзамена студент может использовать нормативно-правовые акты и электронные ресурсы (Гарант, Консультант Плюс).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по практическим и лабораторным занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, практических занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к экзамену.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи экзамена.

Выполнение самостоятельной работы

Подготовка сообщения - это вид самостоятельной работы по подготовке небольшого по объему устного сообщения для озвучивания на семинаре, практическом занятии. Сообщаемая информация носит характер уточнения или обобщения, несет новизну, отражает современный взгляд по определенным проблемам.

Сообщение отличается от докладов и рефератов не только объемом информации, но и ее характером – сообщения дополняют изучаемый вопрос фактическими или статистическими материалами. Оформляется задание письменно, оно может включать элементы наглядности (иллюстрации, демонстрацию).

Регламент времени на озвучивание сообщения – до 5 мин.

Затраты времени на подготовку сообщения зависят от трудности сбора информации, сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку информационного сообщения – 1ч.

Дополнительные задания такого рода могут планироваться заранее и вноситься в карту самостоятельной работы в начале изучения дисциплины.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у студентов навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся студентом в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Ориентировочное время на подготовку – 1,5 ч.

Дополнительное задание по созданию материалов-презентаций вносятся в карту самостоятельной работы в динамике учебного процесса по мере необходимости и представляются на контроль на практических занятиях.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной

деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

При подготовке к учебному процессу по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, рекомендованные для обучающихся в ВУЗе, а также научную, научно-популярную литературу и ресурсы сети ИНТЕРНЕТ.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Предмет макроэкономики.
2. Национальная экономика (народное хозяйство) и ее элементы.
3. Характеристика общественного воспроизводства.
4. Сущность и модели общественного воспроизводства.
5. Становление и развитие макроэкономических исследований.
6. Взаимосвязь макроэкономических показателей и Система национальных счетов (СНС).
7. Система взаимосвязанных макроэкономических показателей. Валовой внутренний продукт (ВВП) и валовой национальный доход (ВНД). Понятие конечного и промежуточного продукта. Валовые и чистые инвестиции. Чистый валовой продукт (ЧВП). Валовой национальный доход (ВНД). Личный доход (ЛД). Располагаемый личный доход и личные потребительские расходы.
8. Валовой внутренний продукт (ВВП) и способы его измерения. Резидентные и нерезидентные институциональные единицы.
9. Фактический и потенциальный ВВП. Номинальный и реальный ВВП. Индексы цен. Понятие дефлятора, индекса потребительских цен (ИПЦ).
10. Межотраслевой баланс. Структурные условия национального баланса В. Леонтьева (матрица затраты –выпуск).
11. Национальное богатство как показатель, дополняющий *СНС*.
12. Теории экономического равновесия. Частичное и общее равновесие.
13. Классическая модель равновесной динамики.
14. Кейнсианская модель: достижения и недостатки.
15. Особенности монетарной модели.
16. Совокупный спрос и его элементы. Кривая совокупного спроса.
17. Совокупное предложение: факторы, влияющие на него. Кривая совокупного предложения.
18. Сущность инфляции и ее виды.

19. Перераспределительные последствия инфляции. Адаптивные и рациональные ожидания.
20. Взаимосвязь инфляции и безработицы.
21. Инфляционные процессы в России.
22. Сущность и основные функции денег.
23. Особенности спроса и предложения денег. Уравнение обмена.
24. Предложение денег. Денежная масса и денежные агрегаты. Структура денежной массы в России и в развитых странах.
25. Структура банковской системы России. Роль Центрального Банка. Предложение кредитных денег коммерческими банками. Банковские резервы и их виды. Банковский (депозитный) мультипликатор. Предложение денег центральным банком. Денежная база. Денежный мультипликатор.
26. Кредитно-денежная политика государства: сущность, цели, инструменты, результаты. Норма обязательных резервов. Роль учетных ставок процента Центрального Банка. Операции на открытом рынке.
27. Финансовая система государства и её особенности.
28. Бюджет и его функциональная роль в регулировании экономики.
29. Налоги: экономическое содержание, цели, функции, виды. Налоговый мультипликатор.
30. Виды бюджетно-налоговой политики: стимулирующая и сдерживающая, дискреционная и недискреционная (автоматическая).

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения домашних заданий, подготовку к рубежному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- контрольная работа (письменный опрос по вопросам к практическому занятию);
- проверка письменных работ студентов (индивидуальные задания, рефераты, отчеты, конспекты и др.);
- собеседование по индивидуальным заданиям;
- тестирование и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении разноуровневых задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

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. Ивасенко, А. Г.: Макроэкономика: 100 экзаменационных ответов [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Флинта 2012. – 248с. Режим доступа:http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20178
2. Ивашковский, С.Н., Практикум по экономической теории [Электронный ресурс]: Ивашковский, С.Н., Котова Г.Н.: Н.А. Шмелева учебное пособие. — Электрон. дан. М.: МГИМО, 2012. – 218с. Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20215А.Г.
3. Макроэкономика : учебник для вузов / С. Ф. Серегина [и др.] ; под редакцией С. Ф. Серегиной. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 477 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13156-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510575.
4. Иохин, В. Я. Экономическая теория : учебник для академического бакалавриата / В. Я. Иохин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 448 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20323-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557947.

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

7. Лаврентьева, И.П. Экономическая теория: учебное пособие / И.П. Лаврентьева. – Саратов, 2006.
8. Макроэкономика. Сборник задач и упражнений : учебное пособие / под ред. С. Ф. Серегиной.- М. : Юрайт, 2014. - 154 с..
9. Симкина, Л.Г. Экономическая теория: учебник / Л.Г. Симкина. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008
10. Экономическая теория : учебник для бакалавров / под . Е.Н. Лобачевой. – 3-е изд., перераб. и доп., М.: Юрайт, 2013. – 516с.
11. Бойцова, Е. Ю. Микроэкономика и макроэкономика: актуальные проблемы : учебник и практикум для вузов / Е. Ю. Бойцова, Н. К. Вощикова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15458-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/517944.
12. Ивасенко, А. Г.: Макроэкономика: 100 экзаменационных ответов [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Флинта 2012. – 248с. Режим доступа:http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20178
13. Ефимова, Е.Г.: Экономическая теория в схемах, таблицах, графиках и формулах [Электронный ресурс]: учебное пособие. — Электрон. дан. М.: Флинта 2010. – 156с.Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=20216
14. Маховикова, Г. А. Экономическая теория : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Маховикова, Г. М. Гукасьян, В. В. Амосова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 418 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19738-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/557032.

6.3. Нормативные правовые документы

3. Конституция Российской Федерации, [Электронный ресурс] Режим доступа:

http://base.garant.ru/.

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. Федеральный закон РФ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ. Часть вторая. Федеральный закон РФ от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ. Часть третья. Федеральный закон РФ от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ. Часть четвертая. Федеральный закон РФ от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ.

6.4. Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
8. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
9. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
10. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
11. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
12. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
13. Гарант - http://base.garant.ru/.

6.5. Иные источники

1. Журнал «Вопросы экономики».
2. Журнал «Российский экономический журнал».
3. Газета «Российская Газета».

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

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и практического типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, нетбук, экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Библиотека, имеющая рабочие места для обучающихся, оснащённые компьютерами с доступом к базам данных и Интернету.

В качестве программного обеспечения учебного процесса используются:

– Операционные системы семейства Windows;
– Набор стандартных программ Windows;
– Информационно-правовые базы данных («Гарант»);
– Ресурсы сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02»* *сентября* 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.07 История управленческой мысли
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора -2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель:

Д.э.н., профессор кафедры менеджмента ИБДА Савельева М.В.
Преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шкирандо О.И.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.

Автор-составитель:
кандидат экономических наук,
Доцент кафедры экономики и менеджмента Прутцкова С.В..
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента
кандидат экономических наук, доцент Пророкова Е.А. .
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 7

5. Методические материалы для освоения дисциплины…… 17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 18
6.1. Основная литература…… 18
6.2. Дополнительная литература…… 18
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 19
6.4. Интернет-ресурсы…… 19
6.5. Иные источники……... 19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 19

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

1.1. Дисциплина **Б1.О.07 История управленческой мысли** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетанции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС- 4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС– 4.х	Понимание связи современных тенденций менеджмента, новых революционных открытий, технологий и продуктов с исторически накопленным опытом практики управления

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетанции	Результаты обучения
Владение современными методами управления человеческими в организации	ОПК ОС– 4.х	<u>на уровне знаний:</u> - знание основных этапов развития управленческой мысли, - понимание связи революционных открытий, технологий и продуктов с практикой развития менеджмента; - понимание связи современных тенденций в менеджменте с исторически накопленным опытом практики управления
		<u>на уровне умений:</u> - анализировать и оценивать информацию для выявления связи революционных открытий, технологий и продуктов с практикой развития менеджмента и современными тенденциями в управлении
		<u>на уровне навыков:</u> - представления перед аудиторией презентаций о революционных открытиях, технологиях и продуктах, и их связи с практикой менеджмента и современными тенденциями в управлении

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем

очно-заочная форма – 26 ак.ч. (19.5 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

заочная форма – 12 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 4 ак.ч. (3 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 87 ак.ч. (65,25 астр.ч.)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.07 История управленческой мысли** предназначена для студентов 1-го курса, изучается в 1 семестре.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Эволюция управленческой мысли	10	2		2		6	Опрос, диспут
Тема 2	Рациональная бюрократия М. Вебера и теория администрирования А. Файоля	12	2		2		8	Опрос, диспут
Тема 3	Школа человеческих отношений	12	2		2		8	Опрос, диспут
Тема 4	Теории управления Ф. Херцберга, Д. МакГрегора, У. Оучи	12	2		2		8	Опрос, диспут
Тема 5	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI	12	2		2		8	Опрос,
Тема 6	Современные тренды и тенденции развития менеджмента	12	2		2		8	Коллоквиум
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**386**
заочная форма обучения								
Тема 1	Эволюция управленческой мысли	12	4		2		6	Опрос, диспут

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 2	Рациональная бюрократия М. Вебера и теория администрирования А. Файоля	54	3		2		15	Опрос, диспут
Тема 3	Школа человеческих отношений						16	Опрос, диспут
Тема 4	Теории управления Ф. Херцберга, Д. МакГрегора, У. Оучи						18	Опрос, диспут
Тема 5	Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI	43	3		2		18	Опрос,
Тема 6	Современные тренды и тенденции развития менеджмента						20	Коллоквиум
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**4**		**87**	**11**

Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия

История управленческой мысли: от строительства пирамид до идей теоретиков военной науки 18 века. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора. Мотивация и стимулирование работников, коммуникация менеджера с работниками, стиль руководства, дисциплинарная система в научной организации труда Ф.Тейлора.

Тема 2. Рациональная бюрократия М.Вебера и теория администрирования А.Файоля

Концепция рациональной бюрократии М.Вебера. Национальное своеобразие, рационализация управленческих процессов, бюрократия как результат эволюции управленческих процессов. Теория администрирования А.Файоля, функции управления по Файолю, принципы управления.

Тема 3. Школа человеческих отношений

Хоторнские эксперименты Э.Мэйо: этапы, объекты исследований, выводы. Изучение причин текучести кадров на текстильной фабрике (условия труда, предпринятые меры, выводы). Иерархия потребностей А.Маслоу, смещение мотиваторов по мере удовлетворения потребностей. Уроки теории А.Маслоу для менеджера.

Тема 4. Теории Ф.Херцберга, Д.МакГрегора, У.Оучи

Двухфакторная теория Ф.Херцберга: факторы трудовой деятельности, соотношение теорий А.Маслоу и Ф.Херцберга. Теория X и теория Y Д.Мак-Грегора. Практиические выводы из теорий Маслоу, Херцберга, МакГрегора. Теория Z, ее значимость для современности.

Тема 5. Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века

Основные положения книги П.Друкера «Задачи менеджмента в 21 веке»:
- управление персоналом,
- реалии, оказывающие сильное влияние на стратегии организаций,
- условия повышения производительности умственного труда,
- успешная карьера менеджера.

Основные положения концепции Т.Питерса:
- характеристики успешных, новаторских компаний,
- делегирование полномочий в компании,
- изменение моделей ведения бизнеса,
- привлечение и развитие талантов.

Современные тенденции менеджмента по Г.Хэмелу:
- этические ценности,
- инновационная политика,
- гибкость,
- увлеченность делом,
- идеология.

Развитие управленческой мысли в России и СССР во второй половине XX века – начале XXI века.

Тема 6. Современные тренды и тенденции развития менеджмента

Гибкость в менеджменте: Agile и Scrum. Бирюзовые организации: теория и примеры. Цифровая экономика и цифровой менеджмент: большие данные, машинное обучение, искусственный интеллект. Экономика впечатлений и менеджмент образов. Социальные сети в менеджменте. Доверие и целостность личности как факторы успешного менеджмента. Командоформирование и деятельность команд. Управление по ценностям и принципам. Провал традиционных методов управления.

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

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.07 История управленческой мысли** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1 Эволюция управленческой мысли с древности до начала XX столетия	Опрос, диспут
Тема 2 Рациональная бюрократия М. Вебера и теория администрирования А. Файоля	Опрос, диспут
Тема 3 Школа человеческих отношений	Опрос, диспут
Тема 4 Теории Ф. Херцберга, Д. МакГрегора, У. Оучи	Опрос, диспут
Тема 5 Развитие теории управления во второй половине XX века – начале XXI века	Опрос, диспут
Тема 6. Современные тренды и тенденции развития менеджмента	Коллоквиум

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): компьютерное тестирование, письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для опроса:

1. Расскажите, как в настоящее время используются достижения военного искусства в управлении компаниями. Приведите примеры. Назовите работы современных авторов, посвящённых управлению компаниями с использований военных технологий.

2. Приведите примеры управленческих идей, заимствованных из живой и неживой природы.

3. Опишите российскую управленческую модель в современных условиях, опираясь на концепции, описанные выше.

4. Какие, на ваш взгляд, черты зарубежного управления могли бы быть заимствованы и эффективно использованы в российских условиях.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для опроса:

1. Сравните подходы к управлению Тейлора и Вебера. В чем они сходны и чем различаются?
2. Приведите аргументы «за» и «против» отстранения рабочих от участия в управлении.
3. Постройте сравнительную таблицу для рациональной и иррациональной бюрократии.
4. Приведите позитивные примеры функционирования бюрократии.
5. В чем специфика термина «администрирования» Файоля по сравнению с общепринятым его употреблением?
6. Прочтите работы Файоля и выпишите краткие характеристи-ки функций управления.
7. Охарактеризуйте различия между функциями и принципами у Файоля.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для опроса:

1. Что полезного найдет для себя современный менеджер в тейлоровской концепции управления персоналом? Представьте себя на месте такого менеджера и найдите у Тейлора 4—5 полезных принципов.

2. В последние годы многие педагоги говорят о необходимости индивидуального подхода к каждому ученику. Считается, что дети по-разному развиваются, проходят различные фазы развития. Среднеуспевающие ученики — это не интеллектуально отсталые дети, просто у них фаза расцвета творческих способностей наступает позже, чем у отличников, — после окончания школы. Исследования показывают, что одни ученики любят заниматься в полной тишине, другие — при включенном на всю мощь магнитофоне, одни активизируются при минимальном температурном режиме, другие — при максимальном и т. д. Проведите параллели между тейлоровской дифференциальной системой труда и индивидуальным подходом в педагогике. В чем сходство и различие?

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для опроса:

1. Как вы считаете, Маслоу действительно был продолжателем дела Мэйо или он пошел самостоятельным путем, открыв новое направление в менеджменте?
2. Почему теория потребностей Маслоу называется иерархической?
3. Что такое принцип доминанты?
4. Почему именно неудовлетворенная потребность направляет поведение человека, если на практике менеджеры только и де-лают, что пекутся об удовлетворении потребностей? Не полу-чится ли так, что, стремясь удовлетворить потребности работ-ников, менеджеры превратят их тем самым в пассивные существа, которыми легко манипулировать?

5. Каким образом взаимосвязаны уровень образования, уровень притязаний и выбор профессии?

6. Какова историческая привязка «теории X» и «теории Y»?

7. Почему теория Макгрегора называется не объяснительной, а инструментальной?

8. Каким образом связаны между собой теории Маслоу, Херцберга и Макгрегора?

9. Как теория стилей руководства Макгрегора может быть применена к учебному процессу?

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для опроса:

1. Каковы ключевые положения учения Питера Друкера?
2. Что из учения Питера Друкера, на Ваш взгляд, может быть полезно Вам в Вашей будущей профессиональной деятельности?
3. Какие положения необходимо реализовать для повышения эффективности учебного процесса?
4. Какие положения учения Тома Питерса Вам интересны, почему?
5. Какие из них могут быть полезны для Вас?
6. Какие из них Вы смогли бы взять в качестве своего кредо?
7. Что интересного Вы узнали из содержания книги Гэри Хэмела «Манифест лидера»?
8. Что на Ваш взгляд требует дополнительного изучения из услышанного?
9. Что из этого могло бы стать предметом Вашего дипломного проекта?

Вопросы к коллоквиуму и тестированию по дисциплине «История управленческой мысли»

1. Кем была предложена научная организация труда?
2. В концепции какого автора создание идеальных рабочих движений, устранение нерациональных действий является одним из ключевых положений?
3. Какой из обозначенных ответов является одним из ключевых принципов научной организации труда
4. Что из указанного не включается в программу «достигающего (успешного) рабочего» в научной организации труда.
5. Какие подразделения были выделены в функциональной администрации Фредериком Тейлором.
6. Основная черта позитивной бюрократии.
7. Основная черта негативной бюрократии.
8. Суть легитимного типа господства, являющийся источником бюрократии.
9. Выделите из перечня характеристику бюрократии.
10. Выберете то, для чего формальные инструкции бюрократии ***не*** предназначены.
11. Что из обозначенного не включается в модель рациональной бюрократии.
12. Кем выдвинута теория администрирования выдвинута.
13. Что представляет собой функция управления?
14. Что представляет собой принцип управления?
15. О чем гласили основные выводы Хоторнских экспериментов.
16. Что движет поведением человека, в соответствии с теорией потребностей А.Маслоу?
17. Заполните пирамиду потребностей А.Маслоу.
18. В чем заключается суть теории X Дугласа Мак-Грегора?
19. В чем заключается суть Теория Y Дугласа Мак-Грегора?

20. Какой менеджмент осуществляется, в соответствии с теорией X Дугласа Мак-Грегора?

21. Какой менеджмент осуществляется, в соответствии с теорией Y Дугласа Мак-Грегора?

22. На что опирается теория Z, предложенная У. Оучи?

23. Каковы основные положения теории Z, предложенной У. Оучи?

24. В чем заключается суть менеджмента, в соответствии с мнением П.Друкера?

25. В чем заключается суть управления персоналом, в соответствии с мнением П.Друкера?

26. Какие реалии, по мнению П.Друкера, оказывают в настоящее время сильное влияние на стратегии организаций?

27. Каковы условия повышения производительности умственного труда, по мнению П.Друкера?

28. На чем строится успешная карьера менеджера, по мнению П.Друкера?

29. Что включает в себя модель экономики 2005 года, с точки зрения Тома Питерса.

30. Каковы основные характеристики талантливых сотрудников, с точки зрения Тома Питерса?

31. Какие ценности, с точки зрения Г.Хэмела, сегодня востребованы в менеджменте?

32. Каковы ключевые элементы гениального дизайна продукции, с точки зрения Г.Хэмела?

33. Как достигается дизайн продукции, ориентированный на человека, с точки зрения Г.Хэмела?

34. Чем отличаются компании-лидеры в сфере инноваций, по мнению Г.Хэмела?

35. Что необходимо предпринять компаниям, чтобы подготовиться к будущим вызовам, с точки зрения Г.Хэмела?

36. За счет чего достигается адаптивность компании, с точки зрения Г.Хэмела?

37. На что опирается стратегическое разнообразие организации, по мнению Г.Хэмела?

38. На основе чего формируется стратегическая гибкость фирмы, по мнению Г.Хэмела?

39. Какие качества сотрудников, по мнению Г.Хэмела, участвуют в создании высокой экономической стоимости продукции компании?

40. Заполните пирамиду человеческих возможностей Г.Хэмела.

41. Какие аспекты деятельности сотрудников, по мнению Г.Хэмела, являются источниками конкурентных преимуществ компании?

42. Какие факторы позволяют достичь вовлеченности персонала в свою работу, по мнению Джулии Гебауэр?

Тематика контрольной работы

1. Школа человеческих отношений (1930–1950 гг.).
2. Творческое наследие Фредерика У. Тейлора.
3. Управленческие идеи Лютера Гьюлика и Линдаллла Урвика.
4. Теоретические и методологические предпосылки формирования школы человеческих отношений: – взгляды Э. Дюркгейма, Г. Мюнстерберга; – проблемы трудовых отношений в редставлениях социологов: В. Па-рето, К. Бюхера, А.Р. Радклифа-Брауна, Б.К. Малиновского, Т. Парсонса (любого представителя на выбор студента).
5. Управленческие идеи Джеймса Муни и Аллена Рейли.
6. «Индустриальная утопия» О.А. Ерманского.

7. Роль М. Вебера как одного из основоположников в исследованиях поведения людей. Теория бюрократии Макса Вебера

8. Основные положения тейлоризма.

9. Хоторнские эксперименты: этапы, результаты.

10. Концепции «административной емкости» Ф.Р. Дунаевского.

11. Учебные курсы по управлению в университетах России в XIXв.: «учение об управлении» В.А. Гольцева; «учение о внутреннем управлении» В.В. Ивановского; «организация производства» Д.И. Пихно (любого представителя на выбор студента).

12. Теоретические работы С.Н. Паркинсона, их значение для развития теории управления.

13. Начало формирования концепции научного управления: работы Э. Уитни по методам контроля качества, системе использования оборудования, в том числе конвейеров; Ч. Бэббиджа по специализации работников на различных производственных операциях (любого представителя на выбор студента).

14. Теория стилей руководства Дугласа МакГрегора.

15. Теоретические воззрения Г.Л. Ганнта.

16. Теория делового администрирования Анри Файоля.

17. Управление российскими предприятиями представителями династий: Прохоровых, Демидовых, Мамонтовых, Морозовых, Гучковых, Мальцевых, Рябушинских (любого представителя на выбор студента).

18. Применение теории Фредерика Герцберга.

19. Развитие российской управленческой мысли в работах: Афанасия Ордин-Нащекина («Новоторговый устав»), Юрия Крижанича («О промысле»), Григория Катошихина («О России в царствование Алексея Михайловича») (любого представителя на выбор студента).

20. Управленческая мысль во время царствования Петра Великого: Иван Тихонович Посошков («Книга о скудости и богатстве»), Василий Никитович Татищев, Иван Кириллович Кириллов (любого представителя на выбор студента).

21. Социалисты-утописты, ученые и марксисты об управлении: Р. Оуэн; Ш. Фурье; Сен-Симон; Ч. Бэббидж; Э. Юр; Л. фон Штейн; К. Маркс (любого представителя на выбор студента).

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-4	Способность демонстрировать знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных с ними революционных открытий, технологий и продуктов	ОПК ОС-4.х	Понимание связи современных тенденций менеджмента, новых революционных открытий, технологий и продуктов с исторически накопленным опытом практики управления (в рамках дисциплины «История управленческой мысли»)

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-4.х	Выявляет в деятельности организаций современные технологии управления, формирующиеся в рамках прорывных направлений менеджмента	Называет и описывает некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и связанные с ними прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые вопросы к экзамену по дисциплине «История управленческой мысли»

1. Основные положения научной организации труда Ф.Тейлора
- научные принципы Тейлора - законы управления,
- экономическая эффективность,
- дифференциальная система оплаты труда,
- контроль,
2. Вопросы мотивации и стимулирования работников в научной организации труда Ф.Тейлора
- программа «достигающего (успешного) рабочего»,
- мотивация и стимулирование работников,
- программа «достигающего (успешного) руководителя»,
3. Функциональная администрация в научной организации труда Ф.Тейлора
- межличностная коммуникация менеджера с работниками,
- стиль руководства,
- дисциплинарная система.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и связанные с ними прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении. - Полностью понимает суть проблемы, выявляет релевантную информацию. - Опирается не только на классические труды, но и на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает всю необходимую информацию. - Четко отличает главное от второстепенного, владеет информацией, достаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Ясно и точно описывает проблему с разных сторон, учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, убедительно доказывает, отстаивает правоту.
84-70 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении, но затрудняется определить связь между ними.

	- Понимает суть проблемы, выявляет релевантную информацию. - Опирается не только на классические труды, но и на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает всю необходимую информацию. - Четко отличает главное от второстепенного, владеет информацией, достаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Ясно и точно описывает проблему с разных сторон, учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, убедительно доказывает, отстаивает правоту.
69-55 баллов	- Может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении, но затрудняется определить связь между ними. - Понимает суть проблемы, выявляет не в полной мере релевантную информацию. - Опирается только на классические труды или на результаты современных исследований. - Выявляет и оценивает не всю необходимую информацию. - Не в полной мере отличает главное от второстепенного, владеет информацией, недостаточной для всестороннего и глубокого анализа. - Описывает проблему без учета некоторых аспектов, не в полной мере учитывает возможность выбора и компромиссы. - Делает собственные выводы, но не может убедительно доказывать свою правоту.
Менее 55 баллов	- Не может назвать и описать некоторые последние революционные открытия, технологии, продукты и прорывные направления в менеджменте, а также новые тенденции в управлении. - Не понимает суть проблемы, не выявляет не в полной мере релевантную информацию. - Не знает классические труды или результаты современных исследований. - Не выявляет и оценивает необходимую информацию. - Не отличает главное от второстепенного, не владеет информацией, необходимой для всестороннего и глубокого анализа. - Не может описать проблему, не учитывает возможность выбора и компромиссы. - Не делает собственные выводы, не может убедительно доказывать свою правоту.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

По дисциплине «История управленческой мысли» проводится письменный зачет. В начале зачета студенты получают задания с вопросами к зачету. В течение часа они отвечают на вопросы. По истечении часа студенты сдают письменные ответы преподавателю, который проверяет ответы с учетом критериев оценки.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «История управленческой мысли» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся. Семинарские занятия дисциплины «История управленческой мысли» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий, описанных в п.4.1.1. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 240 с.
2. Классики менеджмента: Энциклопедия / Под ред. Малькольма Уорнера: пер. с англ. В. Кузин. СПб.: Питер, 2001.
3. Хейг П. Управленческие концепции и бизнес-модели: полное руководство [пер. с англ.]. М.: Альпина Паблишер, 2019. — 370 с.
4. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации / Дж. Шелдрейк; пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. СПб: Питер, 2001.

6.2 Дополнительная литература

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. http://www.iprbookshop.ru/39470.html
2. Кови С., Мерилл Р. Скорость доверия. М.: Альпина Паблишер, 2010. http://www.iprbookshop.ru/41402.html
3. Сайдман Д. Отношение определяет результат. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. http://www.iprbookshop.ru/39323.html
4. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Е.В. Алябина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47701.html
5. Чудновская С.Н. История менеджмента: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2019.

6.3 Нормативные правовые документы

Не используются

6.4 Интернет-ресурсы

- http://www.12manage.com
- https://hbr.org/
- http://www.garyhamel.com/
- http://www.tlainc.com/
- http://www.skyrme.com/

6.5 Иные источники

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: Букинист, 2007.
2. Питерс Т. Представьте себе. М.: BestBusinessBooks, 2007.
3. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Изд-во «Манн, Иванов и Фербер», изд-во «Эксмо», 2013.
4. Адизес И.К. Управляя изменениями. Питер, 2010.
5. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. – М. Дело, 2008.

6. Нонака И., Такеучи Х. Компания - создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003.
7. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации /Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2003.
8. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций. – М.: Поколение, 2007.
9. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М.: ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004.
10. Хэмел Г., Прахалад К.К. Конкурируя за будущее. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2002.

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

Для обеспечения обучения студентов по дисциплине «История управленческой мысли» Академия располагает следующей материально-технической базой:

- лекционными аудиториями, оборудованными видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;
- помещениями для проведения семинарских и практических занятий, оборудованными учебной мебелью;
- библиотекой, имеющей рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

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

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24*г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.08 Общий менеджмент

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора -2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)–составитель(и):
преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шкирандо О.И.

Доцент кафедры экономики и менеджмента
Балаковский филиал РАНХиГС Дорожкина Е.Г.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА д.э.н., профессор Раевский С.В.

Зав. кафедрой экономики и менеджмента
Балаковский филиал РАНХиГС к.э.н., доцент Пророкова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине…….. 8

5. Методические материалы для освоения дисциплины…….. 28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет……... 30
6.1. Основная литература…… 30
6.2. Дополнительная литература…… 30
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 30
6.4. Интернет-ресурсы…… 30
6.5. Иные источники……... 31
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 31

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.08 Общий менеджмент** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.1	Формирование представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента
ОПК ОС-3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС-3.1	Формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение современными методами управления в организации	ОПК ОС-1.1	<u>на уровне знаний:</u> - знает основные функции менеджмента и их содержание - знает основные виды организационных структур - имеет представление о функционировании организации и ее организационно-управленческих-процессах
		<u>на уровне умений:</u> - определяет вид организационной структуры организации, выделяет факторы внутренней и внешней среды - определяет основные функции менеджмента и их содержание - определяет методы менеджмента и их содержание - проводит анализ внутренней и внешней среды организации по алгоритму

		на уровне навыков: - дает характеристику внутренних и внешних процессов в организации - демонстрирует реализацию функций менеджмента в групповой работе
	ОПК ОС-3.1	на уровне знаний: - имеет представление о принятии организационно-управленческих решений как об одной из функций менеджмента - осознает ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений
		на уровне умений: - способен находить организационно-управленческие решения на основании данных о внутреннем состоянии организации и ее внешнем положении на рынке
		на уровне навыков: - способен принимать организационно-управленческие решения и нести за них ответственность (на примере подготовки групповых заданий в мини-группах)

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем на очно-заочной форме обучения – 24 ак.ч. 18 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 12 ак.ч. (9 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.08 Общий менеджмент, предназначена для студентов 1-го курса, изучается во 2 семестре.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, контрольная работа

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	Очно-заочная форма							
Тема 1	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	10	2		2		6	О, ПЗ, Т
Тема 2	Внешние факторы,	7	1		2		4	О

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	изменяющие менеджмент							
Тема 3	Менеджмент в организациях	10	2		2		6	О, ПЗ, Т
Тема 4	Менеджмент бизнес-процессов	7	1		2		4	ДИ, П
Тема 5	Коммуникации	6	1		1		4	ДИ, П
Тема 6	Человеческий и организационный потенциал	6	1		1		4	ДИ, П
Тема 7	Обучающаяся организация Культура организации.	6	1		1		4	ДИ, П
Тема 8	Лидерство	5	1				4	О
Тема 9	Управление изменениями. Инновационный менеджмент	6	1		1		4	Э, К
Тема 10	Управление знаниями	7	1				6	О
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**38**

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	Заочная форма							
Тема 1	Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	8	1		1		6	О, Т
Тема 2	Внешние факторы, изменяющие менеджмент	10	1		1		8	О
Тема 3	Менеджмент в организациях	10	1		2		7	О, ПЗ, Т
Тема 4	Менеджмент бизнес-процессов	10	1		1		8	ДИ, П
Тема 5	Коммуникации	10	1		1		8	ДИ, П
Тема 6	Человеческий и организационный	10			1		10	ДИ, П

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	потенциал							
Тема 7	Обучающаяся организация Культура организации.	8					8	ДИ, П
Тема 8	Лидерство	11	1				10	О
Тема 9	Управление изменениями. Инновационный менеджмент	10					10	О
Тема 10	Управление знаниями	10					10	Э, К
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**6**		**85**	**11**

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости:*

Опрос (О), Контрольная работа (К), Деловая игра (ДИ), Практическое задание (ПЗ) Презентация (П), Тесты (Т)

Содержание дисциплины

Тема 1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития

Сущность менеджмента. Междисциплинарный подход. Управление и менеджмент. Модели менеджмента: иерархическая, экономическая, новая. Рационалистическая, поведенческая и системная парадигмы в менеджменте. Нацеленность на адаптацию в меняющейся среде. Функции менеджмента: прогнозирование и планирование, организация и координация, стимулирование и мотивация, контроль, коммуникация и обучение. Основные этапы развития практики и теории менеджмента.

Тема 2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент

Первичный, вторичный и третичный секторы производства. Модель Фишера-Кларка.

Постиндустриальные тенденции развития производства и их проявления на макро и микроуровне. Глобализация, цифровая экономика и их влияние на менеджмент. Среда VUCA и современные тенденции развития менеджмента. Гибкость как императив современного менеджмента. Необходимость Agile революции.

Тема 3. Менеджмент в организациях. Виды организационных структур управления. Организационные формы бизнеса: тенденции развития. Полномочия и ответственность. Иерархия и горизонтальные связи. Сущность, принципы, современные тенденции развития контроля. Мониторинг и бенчмаркинг. Прогнозирование и планирование. Стратегическое и тактическое планирование. Участники стратегического планирования. Миссия и цели организации. Стратегический анализ. Специфика менеджмента в крупных, средних и малых организациях. Менеджмент в молодых организациях. Корпоративное управление: роль Совета директоров в отношениях собственников и менеджеров. Децентрализация и аутсорсинг.

Тема 4. Менеджмент бизнес-процессов. Кайдзен, непрерывное совершенствование (Continiuous Improvement). Реинжиниринг и функционально-стоимостной анализ. Всеобщее управление качеством. Управление цепями поставок. Управление продажами. Управление проектами. Оценка эффективности управляемых систем. Сущность эффективности и результативности. Соотношение русскоязычных и англоязычных терминов. Показатели эффективности. Сбалансированная система показателей.

Тема 5. Коммуникации. Коммуникативная компетентность личности и организации. Средства и каналы коммуникации в менеджменте. Внутрифирменная система коммуникации. Пиар и связи с государственными структурами. Новые средства коммуникации. Социальные сети в бизнесе. Дефекты коммуникации.

Тема 6. Человеческий и организационный потенциал. Индивидуальный и коллективный человеческий потенциал. Пути развития человеческого потенциала. Модели мотивации. Требования и подходы к материальному и моральному стимулированию. Сущность команды. Факторы формирования успешной команды. Предпосылки формирования управленческих команд. Формирование эмоционального потенциала управления. Ключевые компетенции современного работника: коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, навыки командной работы, обучаемость, приверженность и лояльность. Развитие когнитивных, функциональных, психологических, этических компетенций. 4

Тема 7. Обучающаяся **организация. Культура организации.** Обучающаяся организация, ее критерии и свойства. Обучение и подготовка кадров в организации. Ротация и ретриты. Обучение организации. Корпоративные университеты. Менторство и наставничество. Обучение в течение всей жизни. Сущность организационной культуры. Типы и особенности организационной культуры. Управление по ценностям. Корпоративная социальная ответственность. Этика бизнеса и проблема устойчивого развития (sustainable development).

Тема 8. Лидерство. Сущность лидерства. Основные стили лидерства. Модель ситуационного лидерства Херси-Бланшара. Факторы успешного лидерства.

Тема 9. Управление изменениями. Инновационный менеджмент. Изменения внешние и внутренние. Гибкость и адаптивность. Сущность и виды изменений. Непрерывные и прорывные инновации. Технологические и управленческие инновации. Открытые инновации. Краудсорсинг. Инновации в менеджменте. Скорость и эффективность изменений как фактор конкурентоспособности.

Тема 10. Управление знаниями.

Что такое знания. Явные и неявные, индивидуальные и коллективные знания. Направления развития управления знаниями. Информационные системы управления: ERP, CRM, BI. Системы внутрифирменной коммуникации. Использование социальных сетей в менеджменте.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.08 Общий менеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости

Тема 1. Менеджмент: сущность, функции, этапы развития	Опрос, ПЗ,Т
Тема 2. Внешние факторы, изменяющие менеджмент	Опрос
Тема 3. Менеджмент в организациях	Опрос, ПЗ,Т
Тема 4. Менеджмент бизнес-процессов	Деловая игра, Презентация
Тема 5. Коммуникации.	Деловая игра, Презентация
Тема 6. Человеческий и организационный потенциал	Деловая игра, Презентация
Тема 7. Обучающаяся организация. Культура организации	Деловая игра, Презентация
Тема 8. Лидерство	Деловая игра, Презентация
Тема 9. Управление изменениями. Инновационный менеджмент.	Опрос
Тема 10. Управление знаниями	Эссе, Коллоквиум

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): компьютерное тестирование, письменный ответ на вопросы к экзамену по билетам.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое «управление»? Что такое «менеджмент»? Чем термин «менеджмент» отличается от термина «управление»?
2. Назовите основные функции менеджмента и дайте им краткую характеристику.
3. Каковы основные характеристики новой модели управления?
4. Назовите основные этапы развития и становления современной теории и практики менеджмента.

Практико-ориентированные задания по теме 1

Задание 1.

Проанализируйте роли менеджера, и результаты анализа представьте в таблице:

Роль менеджера	Описание роли

Задание 2

Главная задача менеджера - максимизация прибыли, получаемой компанией. Вместе с тем все большее значение приобретают социальная ответственность менеджера перед обществом, его конкретные действия, обеспечивающие решение социальных проблем, стоящих перед страной.

В связи с этим существуют две позиции. Сторонники одной позиции считают, что социальные проблемы должно решать государство, а бизнес - только «делать деньги». Они обосновывают свою позицию тем, что действия в социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (нанося ущерб потребителям) и другим отрицательным последствиям.

Сторонники другой позиции считают, что бизнесмены имеют перед обществом моральные обязательства, и предпринимаемые ими действия, способствующие решению социальных проблем, могут оказать большую пользу предпринимателям, повысить их имидж в обществе и быть неплохой рекламой.

Вопросы

1.Чью позицию вы разделяете и почему?

2.Должен ли, по вашему мнению, предприниматель в современной России выполнять социальные обязательства перед страной и в каких формах?

3.Будет ли ему в конечном итоге это выгодно (в том числе в финансовом отношении)? Если выгодно, то почему?

4.В каких формах социальная поддержка может осуществляться российским бизнесом:

•в масштабах фирмы?

•в масштабах региона, страны?

Тестовые задания по теме 1

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. Что такое менеджмент?

а) *теория и практика управления*

б) главный принцип управления

в)исключительно теория управления

г) исключительно практика управления

2.Что такое управление?

а) специфическое взаимодействие субъекта и объекта управления

б) воздействие субъекта на объект управления

в) подчинение объекта субъекту управления

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для проведения опроса:

1. Что собой представляет Классификация секторов общественного производства по Фишеру – Кларку? Приведите примеры видов общественного производства, относящихся к первичному, вторичному и третичному секторам.
2. Как менялась структура занятости по секторам в доиндустриальной, индустриальной и постиндустриальной экономике?
3. Что такое традиционные и современные факторы производства?
4. Каково соотношение физического и интеллектуального труда в современном производстве?
5. Что такое глобализация? Выделите положительные и отрицательные ее проявления.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

1. Что такое план, прогноз, программа? В чем их отличия?
2. Что такое стратегия?
3. В чем разница между тактическим и стратегическим планом?
4. В чем заключается традиционное и новое понимание стратегии?
5. Что такое миссия и цель организации? В чем их отличие?
6. Расскажите, что представляет собой цикл стратегического управления.

Практико-ориентированные задания по теме 3

Задание 1.

Логическое упражнение:

1. Какими правами располагают:

- генеральный директор производственного объединения;
- главный инженер приборостроительного завода;
- главный бухгалтер торговой фирмы;
- ректор вуза;
- декан факультета;

- староста учебной группы.

За что и какую ответственность несут эти люди?

Задание 2.

В практике работы управленческие полномочия могут распределяться между руководителями предприятия на основе двух принципов.

А) Принцип единства подчинения, когда распоряжение следует только от одного, вышестоящего начальника (принцип единоначалия) и четко фиксируются права и ответственность всех рангов руководителей.

Б) Принцип двойного и множественного подчинения. В этом случае все права и ответственность вышестоящих руководителей поглощают все права и ответственность нижестоящих руководителей.

Какие положительные и отрицательные стороны Вы видите в этих двух подходах к распределению полномочий?

Тестовые задания по теме 3

1. Что такое функция управления?

а) *управленческая деятельность*

б) обособленный вид управленческой деятельности

в) должностная обязанность менеджера

2. Какие функции управления называют общими?

а) производство, маркетинг, финансы

б) *планирование, организация, мотивация, контроль, координация*

в) предпринимательство, производство, инновации, информация

Типовые оценочные материалы по темам 4, 5, 6, 7, 8

Деловая игра «Создание собственной виртуальной компании мирового класса»

Цель: формирование представления о структуре организации, ее функционировании, реализации функций менеджмента на примере собственной виртуальной организации

Задание: академическая группа разделяется на команды из 3-4 человек, каждая команда создает проект виртуальной компании, первоначально описывая сферу ее деятельности, масштаб, этап жизненного цикла, ее состояние в настоящем времени и направления развития в будущем. Впоследствии каждая команда в течение 5 занятий выступает с защитой проекта виртуальной компании и представления его в виде презентаций, сопровождаемых выступлением с временным регламентом (не более 7 минут на презентацию).

Проект посвящен созданию и изучению модели организационных процессов и реализации функций менеджмента внутри виртуальной компании. При разработке проекта виртуальной компании и подготовке презентации студентам следует опираться на следующие вопросы по темам.

Пример вопросов для подготовки проекта «Создание собственной виртуальной компании мирового класса» и его презентации

Вопросы для характеристики состояния компании в настоящем времени:

1. Потребитель:

- Каковы наши теперешние потребители, почему они покупают у нас, а не у наших конкурентов?
- Меняются ли их потребности, если да то, что движет этими изменениями?
- Как мы используем эти изменения в свою пользу?

2. Конкуренция:

- Кто наши теперешние конкуренты и почему потребители предпочитают их нам?
- Меняется ли динамика конкурентной борьбы, если да - то, что движет этими изменениями?
- Как мы можем использовать эти изменения в свою пользу?

3. Наша компания:

- Если бы наши потребители перестраивали для нас нашу компанию, во что бы они ее превратили?
- Как новейшие технологические разработки могут помочь нам добиться преимущества над конкурентами?
- Как мы можем укрепить наши взаимоотношения с нашими ключевыми потребителями, поставщиками, деловыми партнерами?

4 Разработка представления об улучшениях

Каким было бы наше идеальное состояние, если бы наша организация могла максимально повысить свой потенциал?

1. Зачем существует данная организация?
2. Чего мы пытаемся добиться (стержневые цели)?
3. За что мы выступаем (стержневые ценности)?
4. Каков наш базовый подход к достижению нашей цели (стратегия)?
5. Как мы должны быть организованы (структура)?
6. Какими будут наши оперативные процедуры (Системы и деловые процессы)?
7. Какой тип персонала и компетенций могут нас устроить, и каковы наши пожелания к поведению людей (культура)?

Вопросы для характеристики состояния компании в будущем:

1. Клиент:

1. Похоже ли, что в будущем вы будете обслуживать тех же клиентов, что и сегодня? если нет, то как будут отличаться завтрашние клиенты?
2. Как вы будете выходить на завтрашних клиентов?
3. Где будут прочерчены индустриальные направления в будущем?

2. Конкуренция:

1. Какой будет основа конкуренции: постоянное обновление, совместное обновление, массовая индивидуализация или что-то еще?
2. Какой будет конкуренция?
3. Что нам следует делать, чтобы промышленность развивалась наиболее благоприятным для нас путем?

3. Наша компания:

1. Какие стратегические возможности предпочтительнее, чтобы обеспечить выживание, или что еще лучше, доминирование на рынке? как мы сможем их осуществить?
2. Какие альянсы нам потребуется создать?
3. Характеристика типичного работника в будущем? Будет ли он являться в офис каждое утро или будет работать дома? Что он будет ждать в обмен на свое время и усилия?
4. Экспедиционный маркетинг

Как нам разместить новый товар или услугу?

В каких проектных характеристиках будет заинтересован потребитель?

Какие ценовые пункты он сочтет приемлемыми?

Какую тактику стимулирования следует применять?

Какие каналы распределения сработают лучше?

<u>Контроль</u>

1. Как осуществляется процесс управленческого и производственного контроля внутри вашей виртуальной организации?
2. Выделите различные инструменты контроля на различных этапах (предварительный, текущий, заключительный контроль) внутри вашей виртуальной организации.
3. Как используется мониторинг и бенчмаркинг внутри вашей виртуальной компании?

4. Сформулируйте правила эффективного контроля внутри вашей виртуальной организации.

Управление персоналом. Стимулирование и мотивация

1. Сформулируйте правила эффективного подбора персонала вашей виртуальной компании.
2. Какие методы материального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.
3. Какие методы нематериального стимулирования используются в вашей виртуальной компании? Объясните свой выбор.

Человеческий и организационный потенциал. Обучающаяся организация

1. Расскажите о способах развития человеческого и организационного потенциала вашей виртуальной компании.
2. Каковы правила эффективной коммуникации внутри вашей виртуальной компании?
3. Каковы правила эффективной обратной связи внутри вашей виртуальной компании?
4. Сформулируйте примерный план адаптации, развития и обучения нового сотрудника вашей виртуальной компании.
5. Как ваша виртуальная компания может стать обучающейся?

Культура организации. Лидерство

1. Выберите 3-4 примера выдающейся корпоративной культуры современных организаций и подумайте, какие ее элементы вы могли бы использовать в культуре вашей виртуальной компании.
2. Какие стили лидерства внутри вашей виртуальной компании являются эффективными? Какой стиль лидерства в какой рабочей ситуации является уместным?

Типовые оценочные материалы по теме 9. Инновационный менеджмент

Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое инновации в менеджменте?
2. Каковы технологии и правила инновационного менеджмента?
3. Приведите примеры инновационного менеджмента в современных организациях.
4. Что такое краудсорсинг? Как используются технологии краудсорсинга в инновационном менеджменте?

Типовые оценочные материалы по теме 10.

На заключительном семинарском занятии будет проведен коллоквиум, посвященный современным тенденциям развития менеджмента, в рамках которого каждому студенту необходимо представить эссе, посвященное одной из книг, предлагаемых для самостоятельного прочтения в течение семестра. Эссе должно содержать в себе ответы на нижеследующие вопросы.

Книги и вопросы к ним:

Хантфорд Р. Гонка лидеров. Покорение Южного полюса. М, 2012.

- Каковы основные стили лидерства у Амундсена и Скотта?
- В чем залог успешного лидерства Амундсена?
- Каковы основные факторы успеха экспедиции Амундсена?
- Каковы основные причины провала экспедиции Скотта?
- Каковы основные ценности у Амундсена и у Скотта?
- В каких случаях стиль Скотта мог бы стать более успешным?

- В современных условиях в бизнесе какие элементы лидерства Амундсена и Скотта наиболее востребованы?

Хэмел Г. Будущее менеджмента. М, 2013.

- Что такое управленческие инновации? Какие преимущества для компаний они создают, по мнению автора?
- Каковы основные условия успешности управленческих инноваций сегодня, по мнению автора книги?
- Из приведенных в книге примеров компаний, осуществивших управленческие инновации, выберете наиболее яркий, по Вашему мнению. Выделите ключевые аспекты успешности этой компании.
- Какую последовательность действий предлагает автор книги для успешной реализации управленческих инноваций в компаниях?
- Каковы основные принципы менеджмента XXI века выделяются Г.Хэмелом?
- Какие вызовы возникают перед организацией при реализации управленческих инноваций, по мнению автора?
- Какие перспективы развития менеджмента выделяет Г.Хэмел?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний экономической и управленческой теории	ОПК ОС-1.1	Формирование представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента
ОПК ОС-3	Способен находить организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и оценивать их последствия	ОПК ОС-3.1	Формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-1.1	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний экономической и управленческой теории	- Способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику - Может перечислить факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить основные ресурсы организации - Способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления

		- Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для каждого из них - Способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить условия применения каждого из них
ОПК ОС-3.1	Выбирает методы принятия решений, адекватные поставленным задачам; оценивает последствия принятых решений и их социальную значимость	- Может перечислить и в полной мере охарактеризовать основные функции менеджмента - Может объяснить разницу между понятиями принципов и функций менеджмента - Способен провести анализ текущего состояния компании с использованием таких инструментов, как SWOT- и STEP-анализ - Имеет представление о принятии организационно-управленческих решений как об одной из функций менеджмента - Осознает и может определить последствия принимаемых решений с позиций социальной значимости

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзаменационные билеты включают в себя тестовую часть из 26 вопросов и 1 теоретический вопрос для письменного ответа.

Варианты вопросов для тестовой части

1. Как соотносятся понятия «управление» и «менеджмент»? (один правильный ответ)

а) понятие «управление» шире понятия «менеджмент»

б) понятие «менеджмент» шире понятия «управление»

в) эти понятия эквивалентны

2. Функция менеджмента (один правильный ответ):

а) представляет собой концептуальную схему постановки проблем и их решения

б) представляет собой способы и средства осуществления управленческого воздействия

в) выражает содержание управленческого воздействия на объект управления

г) представляет собой модель, в соответствии с которой осуществляется управление различных субъектов

3.Определите характеристики административных методов менеджмента (несколько правильных ответов):

а) опираются на власть руководителя и представляют собой, по существу, методы властной мотивации, опирающиеся на реальное принуждение или на возможность принуждения

б) предусматривают воздействие на неэкономические интересы работников и экономических контрагентов

в) реализуются путём прямого воздействия руководителей на подчинённых на основе заключённых договоров, через административные приказы, распоряжения и требования, уставы и регламенты, правила, нормативы, инструкции и другие документы, организационно регламентирующие деятельность подчинённых лиц, обеспечивающие надлежащую дисциплину и ответственность

г) заключаются в воздействии на экономические интересы работников и экономических контрагентов с помощью цен, оплаты труда, кредита, прибыли, налогов и других экономических рычагов

4.Определите: какие из приведённых аспектов учебного процесса относятся к управлению развитием (несколько правильных ответов):

а) расписание

б) создание новых учебных курсов

в) контроль посещаемости

г) повышение квалификации преподавателей

5. Реализация стратегии не включает в себя (один правильный ответ):

а) установка целей

б) мотивация работников

в) выбор конкретных стратегий для применения

г) распределение ресурсов

6. Какие из перечисленных признаков относятся к инсорсингу (несколько правильных ответов):

а) освоение и переработка внутренних и внешних ресурсов для обеспечения единого производственного процесса внутри организации

б) все необходимые функции организацией выполняются самостоятельно

в) организация существует благодаря многочисленным субподрядам

г) передача организацией своих ресурсов вовне, сторонним организациям для более эффективного выполнения ими ряда функций

7.Управление персоналом или трудовыми ресурсами – это (один правильный ответ):

а) деятельность, направленная на отбор необходимых специалистов для организации

б) профессиональная деятельность, направленная на максимально эффективное функционирование работников на основе принципа социального партнёрства

в) наём и увольнение работников

г) ведение записей в трудовой книжке

8.Организация – это (один правильный ответ):

а) Совокупность подразделений и взаимосвязей между ними

б) Сознательно координируемое социальное образование с определенными границами, которое функционирует на относительно постоянной основе для достижения общей цели или целей

в) Система отношений

г) Нормы, правила, регулирующие взаимоотношения и поведение всех участников коллектива

9. Макросреда организации не включает (один правильный ответ):

а) политические, юридические факторы

б) социально-культурные, демографические факторы

в) макроэкономические, научно-технические факторы

г) поставщики и посредники

Примеры теоретических вопросов для второй части экзамена

1. Сущность менеджмента.

- управление процессами и людьми
- управление социально-экономическими процессами

- менеджмент как наука
- объекты и субъекты менеджмента
- реакция человека на управляющее воздействие

2. Функции и методы менеджмента
- сущность функции управления
- сущность метода управления
- виды функций и их соотношение
- виды методов управления

3. Планирование
- прогноз
- план
- программа
- соотношение прогноза, плана, программы
- примеры использования планирования в деятельности стран и организаций

4. Организация как функция
- организация как объект и как процесс
- ответственность и полномочия
- организация бизнеса: распределение функций

5. Организационные структуры управления
- виды
- их преимущества и недостатки

6. Мотивация и стимулирование
- стимул и мотив
- содержание мотивации и стимулирования
- модель ожиданий
- мотивационный процесс

7. Обучающаяся организация:
- сущность
- развитие человеческих ресурсов организации
- формирование обучающейся организации
- обучение как функция управления

8. Лидерство: сущность, свойства эффективного лидера
- сущность лидерства
- стили лидерства
- качества лидера
- модель ситуационного лидерства

9. Современные тенденции развития менеджмента
- характеристики современного мира
- изменения в менеджменте
- новые виды менеджмента
- что важно в настоящее время в менеджменте

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может перечислить и в полной мере охарактеризовать основные функции менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику - Может перечислить факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить основные ресурсы организации - Способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для каждого из них - Способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить условия применения каждого из них - Может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать характеристики новой модели управления
84-70 баллов	- Может перечислить и частично охарактеризовать основные функции менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций и некоторым из них дать им характеристику - Может назвать некоторые факторы внешней и внутренней среды организации, обозначить некоторые ресурсы организации - Способен назвать и неполно охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры для некоторых из них - Способен назвать этапы контроля в организации, неполно описать цикл контроля - Может назвать стили лидерства и объяснить условия применения некоторых из них - Может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать некоторые характеристики новой модели управления
69-55 баллов	Может перечислить и охарактеризовать неполный перечень функций менеджмента - Способен назвать основные виды современных организаций - Может перечислить некоторые факторы внешней и внутренней среды организации - Способен назвать основные виды организационных структур управления, дать неполную характеристику некоторым из них - Может назвать виды мотивации и стимулирования в организации, не может привести соответствующие примеры - Способен назвать этапы контроля в организации, обозначить наличие цикла контроля - Может назвать некоторые стили лидерства, не может полно объяснить условия применения каждого из них - Может неполно описать характеристики новой модели управления
Менее 55 баллов	- Может обозначить существование функций менеджмента, некоторые может перечислить, не может их охарактеризовать - Не способен назвать основные виды современных организаций и дать им характеристику - Может обозначить существование факторов внешней и внутренней среды организации, не может их назвать и обозначить основные ресурсы организации

	- Не способен назвать и охарактеризовать основные виды организационных структур управления - Не может назвать виды мотивации и стимулирования в организации и привести соответствующие примеры - Не способен назвать этапы контроля в организации, описать цикл контроля - Не может назвать стили лидерства и объяснить условия применения каждого из них - Не может назвать современные тенденции развития менеджмента и описать характеристики новой модели управления

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

Контрольная работа по дисциплине «Общий менеджмент» является частью учебного процесса, и выполнятся студентами на заочной и очно-заочноформе обучения - **на 1 курсе во 2 семестре.**

Целью контрольной работы является углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов в области основ менеджмента, а именно:

- формирование представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента (ОПК ОС-1.1);
- формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК ОС-3.1).

ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К НАПИСАНИЮ И ОФОРМЛЕНИЮ

Контрольная работа состоит из двух частей (глав): двух теоретических вопросов и одного практического задания.

Первая часть (глава) включает 2 теоретических вопроса.

Вторая часть (глава) контрольной работы включает выполнение практического задания.

Задания необходимо выполнять в строгой последовательности, это облегчит работу преподавателя при проверке контрольной работы. Контрольная работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Объем выполненной работы должен составлять 20-25 страниц. Структура контрольной работы предусматривает:

- **Титульный лист.**
- **Введение.** Во введении раскрывается актуальность и практическую значимость заданной темы; цель контрольной работы; основные задачи, которые студент собирается решить в процессе исследования.
- **Содержание**. Оформляется как перечень пунктов контрольной работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется
- **Основное содержание работы.** Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12).

Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для контрольной работы не менее 5.

Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.

В основной части контрольной работы должны присутствовать иллюстрации (таблицы, схемы, графики и т.п.) с соответствующими ссылками и комментариями, которые придают тексту ясность и конкретность. Также рекомендуется по итогам каждой главы (раздела) в конце приводить основные выводы (или результаты), полученные в данном разделе, наиболее важные с точки зрения поставленной цели и задач контрольной работы.

Главный критерий при определении качества главы – это полнота и качество выполнения поставленных и решаемых в данном разделе задач.

- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для контрольной работы не менее 10.

Оформление контрольной работы должно быть выполнено в соответствии с методическими указаниями по оформлению учебных текстовых работ, принятых в Балаковском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ».

СОДЕРЖАНИЕ ЗАДАНИЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Выбор Варианта осуществляется согласно порядкового номера студента в журнале. Номер Варианта контрольной работы необходимо указать на титульном листе.

ВАРИАНТ 1

Теоретическая часть:

1. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как наука и искусство.
2. Организационные структуры и изменения.

Определите основные черты организационных структур управления:

Черты	*Линейно-функциональная*	*Дивизиональная*	*Проектная*	*Матричная*
1. Иерархический тип структур				
2. Подчинение исполнителей руководителю функциональных служб				
3. Подчинение исполнителей руководителю проекта				
4. Подчинение исполнителей руководителю и менеджерам производственных отделений				
5. Ограниченность по срокам и ресурсам				

Практическая часть:

Предположим, у вас есть два кандидата на должность начальника отдела маркетинга:
утопает в творческих идеях, захвачен работой, заражает вдохновением людей, но совершенно не следит за своей внешностью;
другой - холоден. вежлив, подтянут, умеет вести беседу и концентрироваться на делах, планирует работу подчиненных.

Кого вы пригласите на работу и почему?
Охарактеризуйте имидж начальника отдела.

ВАРИАНТ 2

Теоретическая часть:

1. Виды власти: власть, основанная на принуждении; власть, основанная на вознаграждении; законная власть (влияние через традиции); власть примера (влияние с помощью харизмы); экспертная власть.
2. Планирование и организация работы менеджера.

Практическая часть:

Вы чувствуете, что намеченные на день дела вы не успеваете сделать вовремя, помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, заказать билеты на самолет для предстоящей командировки, сделать заказ на поставку товаров и встретиться с работниками по поводу внедрения новой технологии. как вы поступите в данной ситуации:

а) постараетесь все сделать сами;

б) перепоручите некоторые дела секретарю или помощнику;

в) перенесете не сделанное на другие дни?

Выбранное решение обоснуйте.

ВАРИАНТ 3

Теоретическая часть:

1. Основные методы управления: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. Их достоинства и недостатки
2. Контроль, понятие и сущность; этапы контроля: выработка стандартов и критериев, сопоставление с реальными результатами, коррекция. Правила контроля и виды: предварительный, текущий, заключительный.

Практическая часть:

Совершенно очевидно, что мир быстро меняется, и для того, чтобы выжить, мы тоже должны меняться. Точно так же верно утверждение, что один человек не может непосредственно руководить тысячей подчиненных. Эти истины не кажутся столь очевидными для руководителей одной организации. Ее руководитель издает вердикты, не консультируясь с простыми смертными, и ожидает, что они беспрекословно будут выполнять его распоряжения. Может ли столь консервативная организация выжить в постоянно меняющихся условиях рыночной экономики? Почему? Подумайте, насколько обязательно меняться всем организациям в условиях рыночной экономики. Приведите доводы в пользу своей точки зрения.

ВАРИАНТ 4

Теоретическая часть:

1. Сущность делегирования, правила и принципы делегирования.
2. Характерные черты современного менеджмента Менеджмент как наука и искусство.

Практическая часть:

Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей о том, как лучше обращаться с подчиненными. Было высказано несколько точек зрения.

1.Чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывать особенности его личности.

2. Главное в оценке людей - это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено.

3.Успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его.

4. Лучшими стимулами в работе являются четкий приказ, приличная зарплата, заслуженная

премия.

Какая из точек зрения вам ближе и почему? Обоснуйте.

ВАРИАНТ 5

Теоретическая часть:

1. Понятие общения и коммуникации. Эффективная коммуникация.
2. Стили руководства в управлении.

Практическая часть:

Опишите качества лучшего менеджера организации, которые сформировали у вас данное представление о нем. Качества следует не только перечислить, но и «расшифровать» в терминах поведения менеджера и его отношения к фактам , событиям, людям, подчиненным.

Какой стиль руководства характерен лучшему менеджеру организации, с вашей точки зрения?

ВАРИАНТ 6

Теоретическая часть:

1. Правила контроля и виды: предварительный, текущий, заключительный.
2. Психологические приемы достижения расположения подчиненных

Практическая часть:

Вам предлагают повышение. Новая должность выше оплачивается и весьма престижна, но вы не знаете, будет ли эта работа доставлять вам удовлетворение, (более того, предполагаете, что не будет). Как вы поступите и почему? Обоснуйте.

ВАРИАНТ 7

Теоретическая часть:

1. Характеристика функций менеджмента
2. Мотивация и иерархия потребностей.

Практическая часть:

Опишите конкретные виды морального и материального поощрения к труду (учебе), которые используются в организации (где работаете, учитесь, проходили практику), поощрение со стороны ваших родителей. А также виды наказания, применяемые к нерадивым сотрудникам (ученикам), ребенку со стороны родителей. Оцените их эффективность. Обоснуйте.

ВАРИАНТ 8

Теоретическая часть:

1. Этапы контроля: выработка стандартов и критериев, сопоставление с реальными результатами, коррекция.
2. Информация и ее виды: функциональная, координационная, оценочная.

Практическая часть:

Расставьте перечисленные источники власти в порядке наибольшей значимости для вашей организации (место вашей работы, учебы или прохождения практики):

– обладание информацией;
– внешние связи и деловые знакомства;
– принуждение (экономическое и внеэкономическое);
– экспертиза (уровень профессионализма лидера);
– право на власть (право принятия решения);
– личный пример (харизма);
– справедливое вознаграждение.

Какие практические действия вы порекомендуете для укрепления источников власти?

ВАРИАНТ 9

Теоретическая часть:

1. Типы структур управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-масштабная .
2. Потребности и мотивационное поведение.

Практическая часть:

Охарактеризуйте схему реализации процесса контроля в любой организации (где работаете, учитесь, проходили практику). Опишите ситуацию, в которой контроль отрицательно воздействовал на людей.

ВАРИАНТ 10

Теоретическая часть:

1. Внутренняя среда организации.
2. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как наука и искусство.

Практическая часть:

Вы стали свидетелем беседы двух своих коллег, сотрудников. Один из них утверждает, что планирование необходимо осуществлять, начиная с перспективных дел, т.е. на год. Его оппонент считает, что планирование удобно начинать с записей дел на неделю. Чью точку зрения вы поддерживаете? Обоснуйте свою позицию.

ВАРИАНТ 11

Теоретическая часть:

1. Внешняя среда организации: факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия
2. Мотивация и критерии мотивации труда.

Практическая часть:

Составьте и опишите схему организационной структуры управления организацией, (где работаете, учитесь, проходили практику или известной вам организации).

Примерный план:

- тип организационной структуры;
- количество руководителей высшего уровня;
- распределение структурных подразделений и отдельных работников между руководителями высшего уровня управления;
- количество подразделений в непосредственном подчинении;
- общее количество структурных подразделений и отдельных работников; количество уровней управления

Ваши рекомендации по совершенствованию организационной структуры.

ВАРИАНТ 12

Теоретическая часть:

1. Роль планирования в организации. Виды планов.
2. Методы менеджмента организации/ Определите методы управления персоналом:

Методы	*Экономические*	*Организационно-распорядительные*	*Социально-психологическ*ие
1. Правовое регулирование			
2. Ценообразование			
3. Разработка должностных инструкций			
4. Налогообложение			
5. Кредитование			
6. Установление моральных санкций			
7. Издание приказов			
8. Инструктирование			
9. Удовлетворение культурных и			

духовных потребностей			

Практическая часть:

Выявите в организации, где учитесь, (работаете, проходили практику) неформальные группы и объясните причины их возникновения. Оказывают ли они воздействие на развитие формальной организации? Раскройте механизм такого воздействия. Как заставить неформальные группы работать на достижение целей формальной организации?

ВАРИАНТ 13

Теоретическая часть:

1. Мотивация и критерии мотивации труда.
2. Стили руководства в управлении.

Практическая часть:

Изобразите классификацию потребностей А. Маслоу. Используя классификацию потребностей, разработанную А. Маслоу, определите, какими способами менеджер может удовлетворить потребности своих подчиненных в самовыражении.

ВАРИАНТ 14

Теоретическая часть:

1. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как наука и искусство.
2. Мотивация и иерархия потребностей.

Практическая часть:

Используя классификацию потребностей, разработанную А. Маслоу, определите, какими способами менеджер может удовлетворять социальные потребности своих подчиненных, мотивируя их тем самым на более эффективный труд. Приведите практические примеры.

ВАРИАНТ 15

Теоретическая часть:

1. Планирование и организация работы менеджера. Улучшение условий и режима работы.
2. Основные методы управления: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. Их достоинства и недостатки

Практическая часть:

Какие средства коммуникации используются в организации, в которой Вы работаете (учитесь)? Укажите применяемые в процессе коммуникаций технические средства, наиболее актуальные в современной жизни. Ответ поясните.

ВАРИАНТ 16

Теоретическая часть:

1. Методы влияния, их содержание
2. Типы структур управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-масштабная.

Практическая часть:

Перечислите основные функции управления. Приведите пример как реализуются все функции управления в торговой организации? Ответ обоснуйте.

ВАРИАНТ 17

Теоретическая часть:

1. Потребности и мотивационное поведение.
2. Природа менеджмента.

Отметьте принципы управления, исповедуемые основоположниками:

Принципы	*А. Файоль*	*В.И. Кнорринг*	*Г. Форд*
1. Централизация			

2. Принцип механистического управления			
3. Принцип соответствия			
4. Скалярная цепь			
5. Принцип делегирования полномочий			

Практическая часть:

Изобразите «Управленческую решетку» Блейка и Моутона. Дайте ей краткую характеристику. Определите занимаемое Вашим руководителем (где вы учитесь, либо проходили практику, работали) поле на «решетке», характеризующее применяемый им на практике стиль управления? Дайте краткую характеристику. Если бы Вы были руководителем, какое поле занимали бы Вы? Почему?

ВАРИАНТ 18

Теоретическая часть:

1. Планирование и организация работы менеджера. Улучшение условий и режима работы.
2. Основные методы управления: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические. Их достоинства и недостатки

Практическая часть:

Какие виды контроля осуществляет ваше руководство в организации, где вы учитесь, либо работаете или проходили практику? Какие правила контроля оно устанавливает? Какова роль функции контроля? Можно ли пренебрегать (оставлять без внимания) данной функцией? Какие могут быть последствия пренебрежения? Ответ обоснуйте.

ВАРИАНТ 19

Теоретическая часть:

1. Цикл менеджмента – основа управленческой деятельности. Основные составляющие цикла менеджмента. Характеристика функций цикла
2. Планирование и организация работы менеджера. Улучшение условий и режима работы.

Практическая часть:

Какие Вы знаете типы темперамента? Кратко охарактеризуйте их. Перечислите стили управления и кратко охарактеризуйте их. Сделайте вывод о соответствии типа темперамента и стиля управления. Какой стиль управления на Ваш взгляд наилучший? Ответ обоснуйте.

ВАРИАНТ 20

Теоретическая часть:

1. Стили руководства в управлении.
2. Основные методы управления их достоинства и недостатки; характер воздействия.

Практическая часть:

Выявите недостатки существующей системы стимулирования в организации, где вы работаете или проходили практику, либо другой организации и предложить пути их устранения. Результаты изложите в форме таблицы.

Таблица

Анализ системы стимулирования персонала

Проблема	Причина
…	…

ВАРИАНТ 21

Теоретическая часть:

1. Типы структур управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-масштабная

2. Потребности и мотивационное поведение. Пирамида Маслоу.

Практическая часть:

Опишите существующую в организации, где вы работаете или проходили практику, либо другой организации систему планирования: какие виды планирования используются; как осуществляется функция планирования. Укажите, на основе каких данных Вы сделали заключение.

На основе анализа системы планирования разработайте рекомендации по ее совершенствованию.

ВАРИАНТ 22

Теоретическая часть:

1. Понятие менеджмента, его содержание и место в системе социально-экономических категорий. Менеджмент как наука и искусство.
2. Мотивация и иерархия потребностей.

Практическая часть:

Укажите, какой стиль управления приемлем на стадии организации предприятия, какой в условиях стабильно работающего предприятия, какой в условиях деятельности торгового предприятия не приемлем вообще. Обоснуйте.

ВАРИАНТ 23

Теоретическая часть:

1. Методы влияния, их содержание
2. Функции менеджмента

Практическая часть:

Перечислите существующие способы экономического стимулирования, какие из них наиболее рационально применять на предприятии, чтобы повысить его эффективность, экономичность?

ВАРИАНТ 24

Теоретическая часть:

1. Основные школы менеджмента и их вклад в науку, и практику управления.
2. Трактовка стилей управления. Управленческая решетка.

Практическая часть:

Директор магазина поручил продавцу молочного отдела организовать погрузку тары в автомашину. Зав. отделом узнав об этом, категорически запретила выполнять данное задание, ссылаясь на то, что некому обслуживать покупателей. Продавец повиновался. Директор, проверив выполнение работы и обнаружив, что автомашина не загружена, а продавец продолжает стоять за прилавком, наложил на него взыскание. Какие принципы управления нарушены в данной ситуации? Как должны были поступить зав. отделом и директор магазина в этой ситуации? Обоснуйте ответ.

ВАРИАНТ 25

Теоретическая часть:

1. Лидерство и власть. Стили руководства в управлении , их характеристика
2. Современные подходы в менеджменте: процессный, характеристика

Практическая часть:

Организация имеет перспективы по расширению своей деятельности. Требуется специалист по бизнес – планированию. Кому может быть отдано предпочтение: специалисту с опытом работы именно в этой области, но отличающемуся свойством прямо и открыто, не всегда лицеприятно высказываться в адрес руководства, или - специалисту в области планирования, но достаточно лояльному по отношению к руководству.

ВАРИАНТ 26

Теоретическая часть:

1. Современные подходы в менеджменте: системный, характеристика
2. Правила контроля. Виды контроля, их характеристика

Практическая часть:

Сравните по возможному конечному результату деятельность двух руководителей, один из которых склонён к администрированию в управлении; второй – более мягок, склонен опираться на коллектив при принятии решений, проявляет чуткость и заботу о своих работниках, обладает интуицией и даром предвидения.

ВАРИАНТ 27

Теоретическая часть:

1. Организация как объект менеджмента. Структура управления. Основные принципы построения организационных структур.
2. Этапы принятия решений: установление проблемы, выявление факторов и условий, разработка решений, оценка и принятие решения. Их характеристика

Практическая часть:

В обувном магазине назрела конфликтная ситуация между подчинёнными и руководством. Несколько продавцов – консультантов обвинили администрацию магазина в том, что заработную плату назначают всем одинаковую вне зависимости от вклада каждого работника. Какую теорию мотивации необходимо использовать руководству для решения данной проблемы и почему?

ВАРИАНТ 28

Теоретическая часть:

1. Психологические приемы достижения расположения подчиненных
2. Типы структур управления: линейно-функциональная, принцип построения, достоинства, недостатки

Практическая часть:

Создаётся общество закрытого типа (непубличное). Учредители будущей организации решили уволить всех работников, возраст которых превышает 45 лет, мотивируя это отсутствием современных знаний и навыков работы в новых условиях. Эффективно ли такое решение с точки зрения менеджмента? Как это может отразиться на работе организации и на социально – психологическом климате в коллективе? Ответ обоснуйте.

ВАРИАНТ 29

Теоретическая часть:

1. Типы структур управления: дивизиональная, принцип построения, достоинства, недостатки
2. Информация и ее виды.

Практическая часть:

В торговой фирме с комбинированной организационной структурой управления в коллективе часто возникают конфликты из – за того, что распоряжения директора не всегда своевременно доводится до сведения исполнителей. В чём может заключаться причина плохой коммуникации на предприятии? Какие виды коммуникации могут использоваться в работе торгового предприятия? Как нужно наладить коммуникации для повышения эффективности управления в данной организации?

ВАРИАНТ 30

Теоретическая часть:

1. Цикл менеджмента – основа управленческой деятельности. Основные составляющие цикла менеджмента. Характеристика функций цикла.
2. Понятие общения и коммуникации. Эффективная коммуникация.

Практическая часть:

В торговой организации выявили нарушение правил внутреннего трудового порядка и правил торговли. Какие методы управления и формы мотивации необходимо использовать в данной ситуации для устранения данных нарушений.

Общие критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы не была продемонстрирована способность:

- формирования представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента (ОПК ОС-1.1);

- формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК ОС-3.1).

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля.

Контрольная работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании работы была продемонстрирована способность:

- формирования представления о функционировании организаций, организационных структурах и основных функциях менеджмента (ОПК ОС-1.1);

- формирование навыка нахождения организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК ОС-3.1).

4. Использованы основная литература и источники по теме работы, однако работа имеет недостатки в проведенном исследовании, прежде всего в изучении источников.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины «Общий менеджмент» студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки к семинарам.

Для получения углубленных знаний по системному подходу рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к семинарским занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Рекомендации для самостоятельной работы студентов

По теме 1.

Повторить материалы лекции «Менеджмент: сущность, функции, этапы развития». Самостоятельно изучить главу учебника «Менеджмент: сущность, эволюция и современные тенденции». Ответить на вопросы для самопроверки в конце главы. Изучить раздаточный материал, полученный на семинарском занятии, и подготовить презентацию собственной виртуальной компании мирового класса.

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 2.

Повторить материалы лекции «Тенденции развития производства, оказывающие влияние на менеджмент». Самостоятельно изучить параграф учебника «Тенденции развития современного менеджмента». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце главы.

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 3.

Повторить материалы лекции «Планирование». Самостоятельно изучить главы учебника «Прогнозирование и планирование», «Анализ и выработка управленческого решения». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце глав. Изучить материалы презентации семинарского занятия «STEP и SWOT анализ». Подготовить презентацию «STEP и SWOT анализ собственной виртуальной компании».

Источник: Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с. — (Бакалавр. Прикладной курс)

По теме 4.

Повторить материалы лекции «Организация. Организационные структуры управления». Самостоятельно изучить главу учебника «Организационные структуры управления». Ответить на вопросы для самоподготовки в конце главы. Изучить материалы презентации семинарского занятия «Организационные структуры управления». Подготовить презентацию «Организационная структура собственной виртуальной компании».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Дафт Р.Л. Менеджмент: учебник для слушателей, обучающихся по программам «Мастер делового администрирования»: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. Режим доступа: http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu
2. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 240 с.
3. Роббинз, С., Коултер, М. Менеджмент, 8 издание: Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 1056 с.
4. Хэмел Г., Занини М. Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри нее: пер. с англ. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 336 с.
5. Гапоненко, А. Л. Менеджмент: учебник для бакалавров / А. Л. Гапоненко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 396 с.
6. Менеджмент : учебник для вузов / А. Л. Гапоненко [и др.] ; под общей редакцией А. Л. Гапоненко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17696-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/533555 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2 Дополнительная литература

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. СПб.: Питер, 201.
2. Вейлл, П. Искусство менеджмента: Пер. с англ.. - М.: ЮНИТИ, 2006. - 246 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
4. Бирман Л.А. Общий менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л.А. Бирман. — Электрон. текстовые данные. М.: Дело, 2013. — 397 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51040.html
5. Масааки И. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний. М, 2011.
6. Менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. Н. Шапкин [и др.] ; под общей редакцией И. Н. Шапкина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 589 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09158-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531503 (дата обращения: 10.09..2024).
7. Менеджмент : учебник для вузов / Н. И. Астахова [и др.] ; ответственные редакторы Н. И. Астахова, Г. И. Москвитин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 422 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16387-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/530926 (дата обращения: 10.09.2024).

8. *Малюк, В. И.* Стратегический менеджмент. Организация стратегического развития : учебник и практикум для вузов / В. И. Малюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 361 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03338-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511532 (дата обращения: 10.09.2024).

9. *Отварухина, Н. С.* Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Н. С. Отварухина, В. Р. Веснин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 336 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02841-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа

10. Портер М. Конкурентная стратегия: методика анализа отраслей и конкурентов / пер. с англ. И. Минервина. М.: «Альпина Паблишер», 2011.
11. Сайдман Д. Отношение определяет результат. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
12. Хэмел Г. Манифест лидера. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013.
13. Чан Ким У., Моборн Р. Стратегия голубого океана. – М.: «Гиппо», 2010.

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

6.4 Интернет-ресурсы

Не используются

6.5 Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Аудитории достаточной вместимости.

Ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)

Мультимедийный проектор

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра Экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.09. Теория организации

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора -2025

Балаково, 2024г.

Автор(ы)–составитель(и):

К.э.н., доцент, доцент кафедры гуманитарных наук, деловой этики и социальной ответственности ИБДА Борисова Л.Г.

кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Климентьева Н.М.

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента, кандидат экономических наук Пророкова Е.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……... 4

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..……. 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……..... 7

5. Методические материалы для освоения дисциплины……..... 17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 19
6.1. Основная литература…… 19
6.2. Дополнительная литература…… 19
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 20
6.4. Интернет-ресурсы…… 20
6.5. Иные источники……... 20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.09 Теория организации** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний управленческой теории с учетом основ *теории организации.*	ОПК ОС -1.3.	Формирование способности проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, проводить диагностику организационной культуры для решения управленческих задач

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способность строить конструктивные взаимодействия во внутренней и внешней среде. Способность анализировать количественные и качественные показатели деятельности организации.	ОПК ОС-1.3	<u>на уровне знаний</u> – проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла; – сущности процесса делегирования, его основных принципов и проблем; – связи делегирования с организационной структурой компании; – основных типов организационной культуры; – методов диагностики организационной культуры; – типов бизнес-процессов, их основных характеристик <u>на уровне умений</u> – проектировать организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, – определять состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение; – получить результаты диагностики организационной культуры, позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры; – предложить соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики

		бизнес-процессов на уровне навыков – составить план-график мероприятий с учетом распределения обязанностей; – представить комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

Заочная форма обучения: Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 12 ак.ч. (9 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 85 ак.ч. (63,75 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 9 ак.ч. (6,75 астр.ч.).

Очно-заочная форма обучения: Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 24 ак.ч. (18 астр.ч.), в том числе 12 ак.ч. (9 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) семинарских занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 46 ак.ч. (34,5 астр.ч.)

количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на практическую подготовку – 36 ак.ч. (27 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.09 Теория организации**, предназначена для студентов 3-го курса, изучается в 5 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Б1.О.08 Общий менеджмент (2 семестр)
- Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами (4 семестр)

Форма промежуточной аттестации – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

Тема 1	Организация как система	14	2				12	РК
Тема 2	Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	14	2				12	О
Тема 3	Организационные структуры	14	2				12	О, РК
Тема 4	Внешняя среда организации	14			2		12	О, РК
Тема 5	Внутренние процессы в организации	14			2		12	О, РК
Тема 6	Жизненный цикл организации	14			2		12	О, РК
Тема 7	Управление организационной культурой	13					13	О, РК
Промежуточная аттестация		9						9
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**85**	**9**

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение кейсов (РК)*

Содержание и структура дисциплины
(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Организация как система	8	2				6	РК
Тема 2	Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	10	2		2		6	О
Тема 3	Организационные структуры	10	2		2		6	О, РК
Тема 4	Внешняя среда организации	10	2		2		6	О, РК
Тема 5	Внутренние процессы в организации	10	2		2		6	О, РК
Тема 6	Жизненный цикл организации	12	2		2		8	О, РК
Тема 7	Управление организационной культурой	10			2		8	О, РК
Промежуточная аттестация		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**	**2**	**46**	**36**

** формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), решение кейсов (РК)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Организация как система

Определение организации. Разнообразие организаций: от мультинациональных до неприбыльных. Параметры оргдизайна. Структурные параметры. Ситуационные факторы. Деятельность и результативность. Эволюция оргдизайна. Органический и механический дизайн. Современные концепции оргдизайна: радикальная децентрализация.

Тема 2. Роль стратегического менеджмента в оргдизайне

Стратегические цели. Операционные задачи. Конфликт целей и гибридные организации. Важность целей. Оценка организационной эффективности. Четыре подхода к оценке эффективности: Эффективность достижения целей; Эффективность использования ресурсов; Эффективность внутренних процессов; Стратегическая составляющая.

Интегрированная модель эффективности.

Тема 3. Организационные структуры

Централизация и децентрализация. Вертикальные информационные потоки. Горизонтальные информационные потоки и сотрудничество. Взаимоотношения и координация деятельности. Альтернативы оргдизайна. Функциональный, дивизиональный и географический дизайн. Матричная структура. Условия создания матричных структур. Сильные и слабые стороны матричных структур. Горизонтальная структура. Характеристики горизонтальной структуры, сильные и слабые стороны. Гибридные структуры. Приспособление структуры к задачам организации. Симптомы структурной неэффективности.

Тема 4. Внешняя среда организации

Задачи организации во внешней среде. Общие характеристики внешней среды. Международная внешняя среда. Изменения во внешней среде. Сложность и динамика. Приспособление организации к сложности и динамике внешней среды. Создание должностных позиций и департаментов. Выстраивание взаимоотношений. Дифференциация и интеграция. Органические и механические управленческие процессы. Планирование и прогнозирование. Зависимость от человеческих ресурсов. Организационные экосистемы. Изменение роли менеджеров. Зависимость от ресурсов. Сети сотрудничества. Сетевые личные связи. Выход на международную арену. Мотивация для выхода на международную арену. Стадии становления международной организацией. Глобальная экспансия через международные альянсы, слияния и поглощения. Повышение сложности и дифференциации. Повышение необходимости координации деятельности. Сложный обмен знаниями и инновациями. Дизайн организационной структуры для международной деятельности. Дополнительные механизмы глобальной координации. Глобальные рабочие команды.

Тема 5. Внутренние процессы в организации

Ключевые производственные технологии и организационные структуры. Ключевые сервисные технологии. Создание сервисной организации. Взаимозависимость рабочих потоков между подразделениями. Эволюция информационных технологий. Философия и фокусировка системы контроля. Создание системы сбалансированных показателей на уровне организации. Создание системы контроля выполнения работ и контроля результатов на уровне подразделений.

Обеспечение процессов координации и повышения эффективности. Создание системы управления знаниями. Создание системы повышения стоимости компании.

Тема 6. Жизненный цикл организации

Размер организации. Факторы, заставляющие организацию расти. Дилеммы большого размера организации. Стадии жизненного цикла. Размер организации, бюрократия и контроль. Размер организации и изменение организационной структуры. Альтернативы бюрократическому контролю. Концепция жизненного цикла организации по И.Адизесу. Условия и факторы, определяющие фазу жизненного цикла организации. Причины и последствия перехода организации с одной фазы жизненного цикла на другую. Кризисные состояния организации, их характеристика, возможности предотвращения и условия преодоления кризисных состояний.

Концепция жизненного цикла по Л. Грейнеру. Особенности методологического подхода Л. Грейнера при определении стадий жизненного цикла. Необходимость

прохождения организациям стадии Директивного развития. Переход организации с одной стадии жизненного цикла на другую.

Тема 7. Управление организационной культурой

Определение культуры. Значение культуры. Оргдизайн и культура. Предпочитаемая корпоративная культура. Корпоративная культура и этика. Типы организационных культур и их связь с внешней средой и направленностью деятельности организации. Осуществление изменений организационной культуры. Предпосылки и необходимость изменения организационной культуры. Методы изменения организационной культуры.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.09 Теория организации** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	**Методы текущего контроля успеваемости**
Организация как система	Разбор кейса
Роль стратегического менеджмента в оргдизайне	Опрос
Организационные структуры	Опрос, разбор кейса
Внешняя среда организации	Опрос, разбор кейса
Внутренние процессы в организации	Опрос, разбор кейса
Жизненный цикл организации	Опрос, разбор кейса
Управление организационной культурой	Опрос, разбор кейса

Форма промежуточной аттестации – зачет. Зачет проводится в письменной форме.

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1.

Кейс «Компания Союз»

Вопрос для обсуждения

Охарактеризуйте компанию «Союз» с точки зрения системного подхода к анализу организаций.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Организация и ее функции. Взаимосвязь понятий организации, институтов и рынка.
- Главные задачи системного подхода к построению организации.
- Общее понятие систем и их классификация.
- Что представляет собой внешняя среда организации и как она воздействует на построение организации.
- Типология современных организаций.
- Критерии классификации организаций.
- Отличие организации от дезорганизации.
- Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.
- Определение закона синергии. Примеры проявления закона синергии в хозяйственной практике организаций.

Тема 2

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Самоорганизующиеся системы и их взаимодействие с формальными и неформальными организациями.

- Показатели оценки эффективности деятельности организации.
- Сущность и характеристики социальной системы. Виды социальных организаций.
- Классификация социальных организаций по правовому статусу.
- Сущность и характеристики хозяйственных систем. Виды хозяйственных систем.
- Основные единичные организационные формы компаний.
- Особенности образования, организации и управления акционерным обществом.
- Взаимодействие государства и предприятий. Принципы организации и функции федеральных органов.
- Перспективные формы организаций. Современные тенденции развития организаций.
- Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.

Тема 3

Кейс: Мебель

Вопросы:

1. Каковы симптомы проблем организационного дизайна фирмы «НиКи»?
2. Каковы проблемы организационного дизайна компании?
3. Приведите свою оценку предложениям Игоря. Каковы Ваши рекомендации по улучшению работы компании?
4. Какие вопросы следует делегировать Игорю?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Сущность процесса управления.
- Адаптация организации в соответствии с требованиями рыночных условий. Принципы корпоративного управления.
- Основные элементы системы управления организацией.
- Механизм принятия решений.
- Процесс делегирования. Централизация и децентрализация.
- Простая, функциональная и дивизиональная организация. Матричная организация.
- Функции управления управленческой деятельностью.
- Роль координации в организационном процессе.
- Организационные коммуникации: виды и механизмы.

Тема 4

Кейс: Обувная корпорация штата Иллинойс

Вопросы к кейсу:

На какой стадии развития находится компания? Чем вы можете аргументировать свои выводы?

Какие организационные преобразования требуется провести в компании, чтобы она повысила эффективность своей работы на этой стадии жизненного цикла?

Какие изменения в организационном дизайне нужно сделать в компании при ее переходе на следующую фазу жизненного цикла?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Концепция жизненного цикла организации по И.Адизесу.
- Необходимость быстрого успеха организации на этапе детства.
- Проблемы, возникающие в организации на этапе «расцвет сил».
- Борьба за власть на этапе «ранняя зрелость».
- Концепция жизненного цикла по Л..Грейнеру.
- Необходимость прохождения организациям стадии Директивного развития.
- Условия прохождения организациями стадии Координации.

- Причины снижения эффективности деятельности организации на различных этапах жизненного цикла.
- Признаки старения организации и их проявление.

Тема 5

Кейс «Прима»

Вопросы

1. Какие принципы проектирования организации были нарушены в данной ситуации?
2. Каковы организационные проблемы, существующие в данной компании?
3. Какие действия, по вашему мнению, следует предпринять Генеральному Директору для улучшения ситуации?

Задание:

Составьте план-график мероприятий по проведению организационных изменений.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Этапы и элементы проектирования организаций.
- Разделение труда и взаимосвязь работ.
- Связь организационного проектирования и стратегического выбора.
- Принятие решений при проектировании организаций.
- Принципы взаимодействия подразделений организации.
- Департаментализация и ее виды.
- Дифференциация и интеграция в организации.
- Типы организаций по взаимодействию с окружающей средой.
- Особенности механистического и органического типа организаций.

Тема 6

Кейс: Рекламное агентство Aquarius

Вопросы к кейсу:

Как организованы процессы создания рекламных материалов в компании в настоящее время?

Какие вы видите проблемы в организации процессов в настоящее время?

Как следует преобразовать рабочие процессы в компании для повышения ее эффективности?

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Основные принципы проектирования бизнес-процессов.
- Тенденции изменения бизнес-процессов в современных организациях.
- Взаимосвязь бизнес-процессов с функциональной системой организации.
- Сложности, которые возникают при изменении существующих бизнес-процессов.
- Понятие реинжиниринга.
- Отличие реинжиниринга от изменений функциональных отделов организации.
- Методы проведения изменений в бизнес-процессах организации.

Тема 7

Кейс: Консалтинговая фирма «Эверест»

Вопросы к кейсу

Чем характеризуется организационная культура в компании в настоящее время?

Можно ли сохранить основные характеристики организационной культуры при дальнейшем развитии компании?

Как можно укрепить существующую организационную культуру?

Задание:

Составьте план-график по проведению изменений в организационной культуре.

Варианты вопросов для самоподготовки и проведения опросов на занятиях:

- Типология организационных культур.
- Механизм формирования и изменения организационной культуры компании.

- Организационная структура и организационная культура: их взаимосвязь и взаимодействие.
- Ценностный аспект организационной культуры.
- Роль структуры и систем организации в формировании организационной культуры.
- Методы изменения организационной культуры.
- Состояние организационной культуры на российских предприятиях.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-1	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний управленческой теории с учетом основ *теории организации.*	ОПК ОС -1.3	Формирование способности проектировать организационные структуры, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, проводить диагностику организационной культуры для решения управленческих задач

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания

ОПК ОС -1.3	Самостоятельно формулирует выводы на основе решения задач, требующих знаний экономической и управленческой теории	- Дает характеристику проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла; - проектирует организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение; - понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы; - устанавливает связь делегирования с организационной структурой компании. - составляет план-график мероприятия с учетом распределения обязанностей - приводит аргументы для обоснования типа организационной культуры - реализует диагностику организационной культуры, позволяющую принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представляет комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики - приводит детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, его основные характеристики; - предлагает соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики бизнес-процесса

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме письменного зачета (разбор кейса и разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности конкретной организации) и теста.

Кейс: Компания «Пластик»

Компания «Пластик» занимается торговлей и производством полиэтиленовых пакетов, одноразовой посуды, упаковочной пленки и полиэтиленовых скатертей. Компания была основана в 1996 году несколькими «единомышленниками» из числа студентов одного из столичных вузов и в первый год своего существования являлась чисто торговым предприятием. Вспоминая то время, директор компании говорит, что вся их деятельность напоминала «веселую тусовку».

Все началось с закупок одноразовой посуды в Польше очень небольшими партиями, поскольку ни у кого из основателей компании на тот момент времени не было значительных первоначальных капиталов, и продажи ее в торговые точки Москвы. Поскольку спрос на одноразовую посуду значительно превышал предложение, компания начала довольно быстро расти. Постепенно были налажены прочные деловые контакты с крупнейшими производителями профильной продукции компании, которые предоставляли существенные

скидки при крупных закупках их изделий. Имея высокую оборачиваемость активов, не будучи обремененной долгами, компания «Пластик» сравнительно легко пережила кризис 1998 года (в отличие от ее основных конкурентов), и с тех пор находится в стадии бурного роста.

Уже в 1999 году с помощью привлеченных средств начала создаваться собственная торговая сеть. В настоящее время в Москве имеется 7 собственных магазинов розничной торговли, еще несколько – в регионах. С 2000 года стало развиваться и собственное производство, вследствие чего компания утратила чисто торговую направленность, превратившись в торгово-промышленную компанию. Вскоре стали развиваться новые направления деятельности: предоставление услуг по размещению рекламы на полиэтиленовых пакетах, производство скатертей и пластиковых подставок под столовые приборы для кафе и баров, выполнение единичных крупных заказов.

Спустя два года после основания компании произошло разделение команды «единомышленников» на «владельцев» (2 человека) и «наемников», часть сотрудников покинула компанию. Еще через три года начался процесс привлечения внешних топ-менеджеров, занявших позиции вице-президентов по финансам, маркетингу и управлению персоналом. Начальника производственного участка повысили в должности, предложив ему пост вице-президента по производству. Собственники компании (2 человека) по-прежнему возглавляют компанию.

К настоящему моменту в компании «Пластик» работает около 200 человек.

В начале своего существования компания имела функциональную структуру с элементами продуктовой. По мере роста численности работающих и объемов операций продуктовые направления все больше приобретали черты бизнес-единиц, менеджеры направлений отчитывались прежде всего по объему и темпам роста продаж своих подразделений. В то же время менеджеры по продуктам практически все свои действия должны были согласовывать с собственниками компании, которые принимали активное участие в оперативном управлении.

Решение привлечь наемных топ-менеджеров из числа профессионалов прежде всего было связано с тем, что при возросшем объеме операций возможности владельцев компании как координаторов деятельности всех подразделений оказались весьма ограничены. Более того, они ощущали необходимость в приобретении более глубоких знаний в области управления финансами, а также человеческими ресурсами. В результате интенсивных поисков были найдены «подходящие» кандидатуры на посты трех вице-президентов. Собственники компании предполагали, что эти специалисты, плюс вице-президент по производству, снимут с них значительную (если не всю) нагрузку по координации текущей деятельности всех подразделений, и в то же время будут напрямую организовывать выполнение соответствующих функций в бизнес-единицах.

Структура компании «Пластик» приобрела следующий вид:

Каждое продуктовое направление (бизнес-единица) имеет по 2-3 человека, занимающихся изучением спроса на продукцию и сбытом (оптовые продажи, мелкий опт) .

В ведении вице-президента по производству находится производственное подразделение, выпускающее одноразовую посуду (30% объема продаж), пакеты (30% объема продаж) и полиэтиленовые скатерти (100% объема продаж). Маркетинг и сбыт одноразовой посуды осуществляется бизнес-единицей «Одноразовая посуда», пакетов – бизнес-единицей «Пакеты», а что касается скатертей и подставок под столовые приборы, то они выпускаются исключительно по заказам и с помощью дизайнера, который работает в бизнес-единице «Реклама на пакетах». Заказы на разработку дизайна и производство скатертей принимает сотрудник, непосредственно подчиняющийся вице-президенту по производству. Введение должности вице-президента по производству было обусловлено прежде всего тем обстоятельством, что руководство видело будущее компании в постепенном переключении ее с торговой деятельности на производственную.

Процесс внедрения новой структуры в компании проходил не очень гладко.

Вице-президент по маркетингу:

«Я пришел в эту компанию из торговой фирмы, в которой все решения по поводу ассортимента и объемов закупаемых товаров принимались специальным отделом, изучавшим требования покупателей. Никто не имел право пересматривать эти решения. Здесь же все не так. Менеджеры бизнес-единиц считают, что они лучше всех знают спрос на свою продукцию и очень неохотно делятся информацией об источниках своих сведений. Они сами определяют, что и у кого покупать и относят свои планы закупок и продаж на рассмотрение директору, игнорируя меня полностью. А директор, чтобы не было задержек в работе, быстро, не глядя, утверждает их планы. А от меня он требует, чтобы я занимался упорядочиванием информации по рынку, поисков новых перспективных направлений и «координацией действий всех бизнес-единиц». А как заниматься этой координацией, если меня ограничивают в информации? То есть, менеджеры, конечно, передают мне всю официальную информацию по уже совершенным сделкам, и знакомят с планами на будущее, но я уверен, что очень многое остается «за кадром».

Они имеют «своих» клиентов, с которыми у них есть «свои» договоренности. А в результате получается, что когда клиенту требуются, к примеру, не только пластиковые стаканчики, но и пленочная упаковка, то его отправляют в другое подразделение, поскольку в каждой бизнес-единице все работают за процент от продаж только своей продукции. В результате – полная неразбериха. Никто никогда не вел общую базу данных по клиентам, всему виной слишком быстрый рост компании.»

Менеджер бизнес-единицы «Одноразовая посуда»:

«Мы все здесь работаем за комиссионные, всегда были сами себе хозяева. Я в компании с самого начала, конечно, у меня уже есть свой круг клиентов, и мне совсем не нравится, что все, наработанное за годы работы, нужно передавать в другие руки. Нам и раньше-то было непросто, имея фактически двух начальников-собственников, которые порой давали противоречивые указания. А теперь появились еще и вице-президенты. Приходят, инспектируют, требуют все новых отчетов. Почему бы нам не работать как раньше?»

Вице-президент по финансам:

«Когда я пришел на первое собеседование, мне была предложена следующая схема оплаты: 20% - твердый оклад, 80% - премиальные. Директор сказал, что по такой схеме работают почти все сотрудники компании, и он не видит смысла ее менять. Причем если другие сотрудники получали премиальные в виде комиссионных от объемов продаж, то предполагалось, что мой заработок будет зависеть от объема достигнутой экономии ресурсов во всех подразделениях компании.

Директор сказал, что самое главное для компании в настоящее время – оптимизировать расходы, поскольку только так можно добиться главной цели – стать компанией номер 1 на этом рынке. Конечно, в ходе переговоров мои задачи (и, конечно, схема оплаты) были пересмотрены. Дело в том, что добиться какой-либо экономии невозможно, не имея полной картины финансовых потоков, а до настоящего времени никто толком не занимался постановкой управленческого учета. И потом: из существующей отчетности мне абсолютно неясно, какие из бизнес-единиц являются более прибыльными, а какие менее, не говоря уже о заказах. Так что сначала нужно провести большую работу по налаживанию управленческого учета, а потом уже начинать экономить».

Вице-президент по персоналу:

«По-моему, эту «старую гвардию», которая работает в компании с момента ее основания, нужно поставить в жесткие рамки, вплоть до увольнения. Они никак не хотят понять, что компания уже не та, что прежде, что нужно подчиняться жестким правилам отчетности. Я провел с ними собеседования, потом анкетирование: они в большинстве своем очень консервативны, с трудом поддаются обучению, говорят «Как работали, так и будем работать». И между ними существуют старые «тусовочные» связи, с которыми сделать практически ничего нельзя. В среде менеджеров бизнес-единиц своя организационная культура, они вместе проводят время, ходят друг к другу в гости, даже выезжают иногда с

семьями на природу. При этом их заботят только собственные заработки, а о нуждах организации в целом они даже не задумываются.

У двух менеджеров сохранились хорошие личные связи с собственниками компании «со старых времен». Ведь в начале пути в компанию приглашались в основном хорошие знакомые. Поэтому все новые вице-президенты для них – только помеха на пути получения хороших заработков. Я подозреваю, что с некоторыми из клиентов и поставщиков у них сложились весьма неформальные взаимоотношения, возможно, не без личного интереса.

С набором нового персонала тоже проблемы: раньше новых сотрудников брали на работу исключительно собственники и менеджеры бизнес-единиц. Теперь, когда я настаиваю на соблюдении всех общепринятых правил тестирования (не говоря уже об оценке профессиональных качеств уже работающих сотрудников), они выказывают единодушное недовольство. Дело доходит до смешного: нам нужно было подыскать еще одного менеджера по продажам в бизнес-единицу «Пакеты», нашли достаточно опытного человека, который прекрасно прошел тестирование. Однако менеджер этой бизнес-единицы наотрез отказался работать с ним, и через пару недель предложил на это место дочь каких-то своих знакомых. А директор согласился. Так работать невозможно».

Вице-президент по производству:

«Я вообще не понимаю, что мне делать. Я занимался своим производством, технологией, а меня назначили вице-президентом с новыми обязанностями: оценивать возможности дальнейшего наращивания производства. Если бы мне кто-то сказал, что нужно выбрать оптимальные производственные мощности для решения каких-либо задач, то я бы с этой работой достойно справился. Но никто ничего не говорит. И непонятно, как я буду отчитываться перед начальством».

Первый собственник (директор):

«Наши вице-президенты, похоже, никак не могут создать единую команду. Они постоянно жалуются на менеджеров бизнес-единиц, и больше пока никакой реальной пользы от них я не вижу. Может, мы зря затеяли создание прослойки вице-президентов?»

Второй собственник:

Полагаю, нам надо пересмотреть общую концепцию ведения бизнеса. Мы решили создать штабную структуру (вице-президенты), которые бы взяли на себя всю ответственность за оперативную деятельность компании, а ничего хорошего пока не вышло. Может быть, из этих людей нужно сделать некий «мозговой центр», руководящий работой компании «по целям»? В этом случае команда управленцев, в которую будут входить все 4 вице-президента и мы вдвоем, будут формулировать общие цели компании и доводить их до всех сотрудников. Нужно сформировать «видение» для каждой бизнес-единицы, разработать управленческие инструменты, позволяющие контролировать «игру по правилам» (корпоративные информационные системы).

Команда должна поставить бизнес-единицам реальные цели. Например, «снизить расходы на 5% при сохранении показателей объемов продаж». Менеджеру бизнес-единицы дается указание: «Обсудить варианты решения со всем отделом», т.е. создать рабочую группу. Ставится жесткий срок «3 дня на размышление!» Через три дня команда управленцев приходит и присутствует на презентации решения. Если решения нет, должно быть сформулировано обоснованное объяснение, либо переведены стрелки на «смежников» - поставщиков продукции или услуг. «Стрелка» считается переведенной, если указано, кто, что и в какой срок должен сделать, и приложено обоснование этому».

Задания:

1. Определите стадию жизненного цикла компании и проблемы ее организационной структуры, связанные с этой стадией.
2. Охарактеризуйте организационную культуру компании
3. Проанализируйте бизнес-процессы
4. Предложите новую организационную структуру компании.

5. Как изменится организационная культура при внедрении новой организационной структуры? Как изменятся бизнес-процессы?

Примеры тестовых заданий (открытые вопросы)

1. Перечислите и охарактеризуйте блоки управления, составляющие в совокупности понятие «организационный дизайн».
2. Что подразумевается под соответствием управленческих блоков друг другу? Приведите основные симптомы проблем организационного дизайна.
3. Все ли компании в своем развитии проходят все стадии жизненного цикла? Поясните ответ.
4. Какие противопоказания существуют для внедрения матричной системы управления?
5. С какими недостатками функциональной структуры управления, по Вашему мнению, руководители предприятий сталкиваются в первую очередь?
6. Приведите основные характеристики простой структуры. Какие свойства позволяют простой структуре гибко реагировать на изменения на рынках и в товаре?
7. Какие признаки могут указывать на то, что простая структура становится тормозом на пути развития организации?
8. Каковы основные недостатки функциональной структуры организации? Какие инструменты управления, по Вашему мнению, можно применить для устранения недостатков функциональной структуры?
9. Дайте характеристику дивизионной структуры организации. В чем состоит причина конкуренции между дивизионами за ресурсы? Чем определяется степень свободы каждого дивизиона в его деятельности?
10. В чем состоят причины распространения матричных структур? Каковы основные признаки матричной структуры?
11. В каких отраслях экономики, по Вашему мнению, матричные организации получили наибольшее распространение? С чем это связано?
12. Матричную структуру часто называют «системой управления через конфликты». Приведите примеры возможных конфликтов в матричной организации и действующих лиц в этих конфликтах.
13. Как можно снизить степень конфликтности в матричной организации? При наличии каких условий хозяйствования матричная система признается наиболее эффективной?
14. Какие факторы принимаются во внимание при выборе организационной структуры?
15. Какие из функциональных областей деятельности компании являются традиционно наиболее централизованными? Приведите аргументы «за» и «против» децентрализации системы управления в компании.
16. Объясните концепцию жизненного цикла организации. Каковы основные фазы жизненного цикла? Приведите основные характеристики фаз жизненного цикла.
17. Охарактеризуйте понятия «механический дизайн» и «органический дизайн». Приведите примеры компаний, для управления которыми чаще всего используются принципы «механического дизайна».
18. В каких отраслях экономики компании обычно строятся по принципам «органического дизайна»? Почему?
19. Приведите определение «горизонтальной организации». Каковы преимущества горизонтальной организации?
20. В каких случаях применение принципов построения горизонтальной организации оказывается эффективным?

21. В каких отраслях экономики, по Вашему мнению, в наибольшей степени получает распространение горизонтальная организация? Почему?

22. Каковы основные типы межфункциональных команд, применяемых в практике управления современными организациями? Приведите пример организации, задачи которой могут быть решены при использовании лишь неформальных межфункциональных групп.

23. Что означает термин «горизонтальная иерархия управления»?

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет, метод, цель «Теории организации». Современный подход в теории организации.
2. Сущность и место дисциплины «Теория организации» в системе управленческих наук и в системе менеджмента.
3. Организация и ее функции. Взаимосвязь понятий организации, институтов и рынка.
4. Главные задачи системного подхода к построению организации.
5. Общее понятие систем и их классификация.
6. Что представляет собой внешняя среда организации и как она воздействует на построение организации.
7. Типология современных организаций.
8. Критерии классификации организаций.
9. Что такое организационная структура. Виды организационных структур.
10. Самоорганизующиеся системы и их взаимодействие с формальными и неформальными организациями.
11. Показатели оценки эффективности деятельности организации.
12. Характеристика основных бизнес-процессов в организации.
13. Отличие организации от дезорганизации.
14. Сущность и характеристики социальной системы. Виды социальных организаций.
15. Сущность и характеристики хозяйственных систем. Виды хозяйственных систем.
16. Сущность процесса управления.
17. Адаптация организации в соответствии с требованиями рыночных условий. Принципы корпоративного управления.
18. Особенности образования, организации и управления акционерным обществом.
19. Взаимодействие государства и предприятий. Принципы организации и функции федеральных органов.
20. Перспективные формы организаций. Современные тенденции развития организаций.
21. Зависимости, законы и закономерности организации. Особенности законов организации и законов для организаций.
22. Механизм принятия решений.
23. Процесс делегирования. Централизация и децентрализация.
24. Роль координации в организационном процессе.
25. Организационные коммуникации.
26. Бизнес-процессы: функционирование и развитие.
27. Процесс реорганизации. Сущность и цели организационных преобразований.
28. Понятие миссии организации. Цель формулировки миссии.
29. Понятия долгосрочных и краткосрочных целей организации. Подходы к определению целей организации.
30. Необходимость быстрого успеха организации на этапе детства.
31. Проблемы, возникающие в организации на этапе «расцвет сил».
32. Борьба за власть на этапе «ранняя зрелость».

33. Причины снижения эффективности деятельности организации на различных этапах жизненного цикла.
34. Признаки старения организации и их проявление.
35. Разделение труда и взаимосвязь работ.
36. Связь организационного проектирования и стратегического выбора.
37. Принятие решений при проектировании организаций.
38. Принципы взаимодействия подразделений организации.
39. Организационная культура. Ценностный аспект организационной культуры. Состояние организационной культуры на российских предприятиях.
40. Департаментализация и ее виды.
41. Модели организаций и теоретические подходы к определению эффективности.
42. Методология оценки и измерения эффективности организаций.
43. Методы достижения высокой эффективности организаций.

Шкала оценивания

85-100 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла. - Проектирует организационные структуры с учетом сформулированных целей и задач организации, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании. - Способен составить план-график мероприятия с учетом распределения обязанностей - приведены аргументы для обоснования типа организационной культуры - получены результаты диагностики организационной культуры, позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представлен комплексный и обоснованный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики - проведен детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, его основные характеристики; - предложены соответствующие условиям кейса методы и инструменты диагностики бизнес-процесса
84-70 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла, не в полном их объеме. - Проектирует организационные структуры, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение, не учитывая в полной мере сформулированные цели и задачи организации - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, но не может дать полный перечень управленческих вопросов, подлежащих делегированию в конкретном случае; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании, но не связывает практические рекомендации с фазой жизненного цикла компании.

	- Способен составить план-график мероприятия без должного распределения обязанностей - Приведено недостаточное количество аргументов для обоснования типа организационной культуры - получены результаты диагностики организационной культуры, позволяющие принять управленческие решения по изменению организационной культуры, однако не все полученные результаты использованы в рекомендациях по изменению организационной культуры - представлен комплексный план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики с недостаточным его обоснованием - проведен детальный анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, но с неполным числом его - предложено ограниченное число методов и инструментов диагностики бизнес-процесса
69-55 баллов	- Может охарактеризовать проблемы, возникающие в организации на различных этапах жизненного цикла, упуская достаточно важные из них. - Проектирует организационные структуры, определяет состав и место подразделений, их ресурсное обеспечение, не учитывая сформулированные цели и задачи организации - Понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, но не может предложить практические рекомендации по делегированию в конкретном случае; - Может установить связь делегирования с организационной структурой компании не в полном объеме, не связывает практические рекомендации с фазой жизненного цикла компании. - Способен составить план-график мероприятия без учета распределения обязанностей - Приведено ограниченное количество аргументов для обоснования типа организационной культуры - результаты диагностики организационной культуры не в полной мере позволяют принять управленческие решения по изменению организационной культуры, - представлен план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики с ограниченным его обоснованиям, - проведен анализ кейса, определен тип бизнес-процесса, не представлены его характеристики - предложены методы и инструменты диагностики бизнес-процесса, не соответствующие условиям кейса
Менее 55 баллов	- Не может охарактеризовать достаточное количество проблем, возникающих в организации на различных этапах жизненного цикла. - Проектирует организационные структуры, не определяя состава и места подразделений, их ресурсного обеспечения, не учитывая сформулированные цели и задачи организации - Не в полном объеме понимает сущность процесса делегирования, его основные принципы и проблемы, не может предложить практические рекомендации по делегированию в конкретном случае; - Не может установить связь делегирования с организационной структурой компании и с фазой жизненного цикла компании.

	- Способен составить план-график мероприятия без учета распределения обязанностей и без четкого определения задач - Не приведены аргументы для обоснования типа организационной культуры - Не получено достаточного количества результатов диагностики организационной культуры, позволяющих принять управленческие решения по изменению организационной культуры - представлен план по изменению организационной культуры на основе проведенной диагностики, не носящий комплексного характера, обоснования плана недостаточны - проведен анализ кейса, но не определен тип бизнес-процесса - предложено ограниченное количество методов и инструментов диагностики бизнес-процесса, не соответствующее условиям кейса

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме письменного экзамена.

Задания состоят из двух частей: тестовое задание и кейс для анализа. Тестовое задание представляет собой открытые вопросы, на которые нужно дать ответы. После выполнения теста студент получает один из нескольких вариантов кейса, который нужно проанализировать, и на основании проведенного анализа дает варианты предложений по изменению и совершенствованию системы управления предложенной компании.

На выполнение задания отводится 4 академических часа.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к экзамену предполагает работу над «вопросами для подготовки к экзамену» (см. выше). Студент самостоятельно находит ответы на поставленные вопросы, используя литературу, рекомендованную к курсу, а также записи лекций и знания, полученные в ходе практических занятий.

Вопросы для подготовки к зачету предлагаются студентам в начале курса с тем, чтобы при освоении дисциплины они могли учитывать их по мере освоения той или иной темы.

В случае необходимости разъяснения каких-либо вопросов предусмотрены консультации преподавателя.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1. Основная литература

1. Остервальдер А., Пинье И., Смит А. Непобедимая компания: как непрерывно обновлять бизнес-модель вашей организации, вдохновляясь опытом лучших [пер. с англ.]. М.: Альпина Паблишер, 2021.

2. Хэмел Г., Занини М. Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри нее [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. - 336 с.

3. Дафт Р. Теория организации: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации»: пер. с англ. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020.

4. Теория организации: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г.Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. — 2-е изд. М.: Юрайт, 2017.

5. Кочеткова, А. И. Социально-психологические основы организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 481 с

6.2 Дополнительная литература

1. Гибсон Джеймс Л. Организации: Поведение. Структура. Процессы: Учеб. для вузов / Джеймс Л. Гибсон, Джон Иванцевич, Джеймс Х. Доннелли-мл.; пер. с англ. - 8. изд. М.: ИНФРА-М, 2000.

2. Холл Р.Х. Организации: структуры, процессы, результаты; пер. с англ. СПб., 2001.

3. Борисова Л.Г. Организационный дизайн: Современные концепции управления. Учебное пособие. М.: Дело, 2003.

4. Кузнецов Ю.В. Теория организации: учебник для бакалавров / Ю.В. Кузнецов, Е.В. Мелякова. М.: Юрайт, 2015.

5. Daft Richard L. Organizational Theory and Design. 12th edition. Cengage Learning. Boston, 2015.

6. Дрещинский, В. А. Основы проектирования и развития организаций : учебник для вузов / В. А. Дрещинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 408 с.

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используется

6.4 Интернет-ресурсы

Не используются

6.5 Иные источники

Не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения лекций и практических занятий необходимы:

1. Аудитория, оборудованная для проведения компьютерных презентаций, включая возможность частичного затемнения аудитории.

Проспект Вернадского, 82, корпус 5, аудитория 129 для лекций, аудитории 505 и 506 для практических занятий, компьютер/ноутбук и проектор в наличии.

2. Мультимедийное оборудование для компьютерной презентации - персональный компьютер, проектор, экран.

3. Обычное оборудование аудитории - доска, фломастеры.

4. Требования к программному обеспечению при прохождении учебной дисциплины.

Комплект офисных программ: MS Word, MS Excel, MS PowerPoint, Microsoft Internet Explorer.

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Маркетинг

Обязательная часть

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

д.т.н., проф. кафедры международной коммерции и логистики ВШКУ М.А. Николаева
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента _ канд. экон. наук, Пророкова Е.А.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.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 ……..……..... 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 30
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 31

6.1. Основная литература…….……...……...…… 31

6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 32

6.3. Нормативные правовые документы…….……..……..…….. 32

6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 32

6.5. Иные источники…….……..……... 33

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 33

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.10 Маркетинг** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКо ОС-1	Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга	ПКо ОС-1.1	Формирование представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Владение современными методиками маркетинга	ПКо ОС-1.1	на уровне знаний - знает основные методы анализа рынка и сферы их применения
		на уровне умений - умеет проводить анализ рынка, имеющий значение для формирования конкурентных преимуществ компании
		на уровне навыков - предложить методы анализа рынка с целью достижения конкурентоспособности предприятия

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 3 з.е., 108 ак.часов, 81 астрономический час.

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 14, в астрономических часах – 10,5, на самостоятельную работу в академических часах - 85; в астрономических часах– 63, 75;

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 26, в астрономических часах – 19,5, на самостоятельную работу в академических часах - 46; в астрономических часах– 34, 5;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.10 Маркетинг**, предназначена для студентов 3-го курса заочной и очно-заочной форм обучения, изучается в 5 семестре.

Дисциплина реализуется после изучения следующих дисциплин:

- Б1.О.06 Микроэкономика, Макроэкономика (1-2 семестры)
- Б1.О.08 Общий менеджмент (2 семестр)
- Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса (3 семестр)
- Б1.О.12 Цифровые технологии в бизнесе (1-3 сем)

Форма промежуточной аттестации – экзамен, контрольная работа

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Цель, задачи, предмет, структура учебной дисциплины. Классификация маркетинга	8	2		2		4	Д, РК
Тема 2	Объекты маркетинга	8	2		2		4	Т, РК/ ПЗ
Тема 3	Субъекты маркетинговой деятельности	14	2		2		2	СР, Т
Тема 4	Товары как средства маркетинга						8	РК/ ПЗ,Т
Тема 5	Сбытовая политика организаций	12	2		2		8	Т, РК/ ПЗ
Тема 6	Ценовая политика организаций	12	2		2		8	Т, СР/ПЗ
Тема 7.	Маркетинговые коммуникации	16	2		2		6	Т, РК/ ПЗ
Тема 8.	Маркетинговые исследования рынка						6	Т, СР/ ПЗ
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**38**

Заочная форма обучения								
Тема 1	Цель, задачи, предмет, структура учебной дисциплины. Классификация маркетинга	20	2		2		8	Д, РК
Тема 2	Объекты маркетинга						8	Т, РК/ ПЗ
Тема 3	Субъекты маркетинговой деятельности	22	2		2		4	СР, Т

Тема 4	Товары как средства маркетинга						14	РК/ ПЗ,Т
Тема 5	Сбытовая политика организаций	55	2		2		14	Т, РК/ ПЗ
Тема 6	Ценовая политика организаций						14	Т, СР/ПЗ
Тема 7.	Маркетинговые коммуникации						12	Т, РК/ ПЗ
Тема 8.	Маркетинговые исследования рынка						11	Т, СР/ ПЗ
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**6**		**85**	11

Примечание:

* – формы текущего контроля успеваемости:

Диспут (Д), работа с кейсом или решение ситуационных задач (РК), самостоятельная работа (СР), тестирование (Т), практическое задание (ПЗ). Дробью показан альтернативный вариант проведения практических работ.

Содержание дисциплины

Тема 1. Цель, задачи, предмет, структура учебной дисциплины. Классификация маркетинга

Цель, задачи, предмет, структура учебной дисциплины. Основные понятия: маркетинг, рынок. Классификация маркетинга по разным классификационным признакам (по широте охвата, назначению и характеру спроса).

Сегментированный (целевой) маркетинг: понятие.

Эволюция маркетинга: этапы развития. Концепции маркетинга, их краткая характеристика. Принципы и функции маркетинга. Комплекс маркетинга.

Тема 2. Объекты маркетинга

Объекты маркетинга – потребности: понятие.

Уровни потребностей: нужда, запрос и спрос, их краткая характеристика и отличия.

Классификация потребностей: по назначению (физиологические, психические, духовные, социально-экономические, интеллектуальные), понятия, разновидности, средства удовлетворения и по субъектам маркетинговой деятельности (индивидуализированный, фирменный, территориальный, региональный, государственный, социальный).

Виды спроса и их краткая характеристика.

Тема 3. Субъекты маркетинговой деятельности

Классификация субъектов маркетинговой деятельности: юридические и физические лица, их виды. Общественные маркетинговые организации в России и за рубежом.

Требования к маркетологам, установленные в профессиональном стандарте (ПС 08.035 «Маркетолог»). Общие трудовые функции маркетолога.

Организационные структуры служб маркетинга: простые и комплексные структуры, их достоинства и недостатки.

Поведение потребителей: понятия (потребитель, приобретатель, поведение потребителя). Классификация потребителей в зависимости от особенностей поведения на типы; от поведения на разных этапах жизненного цикла товаров. Факторы, влияющие на поведение потребителей.

Тема 4. Товары как средства маркетинга

Товар: стандартизированное определение термина в стандартах и Гражданском кодексе.

Отличие товара от продукции. Классификация товаров на роды: материальные товары, услуги, работы, информация, деньги, ценные бумаги, недвижимость, организации.

Классификация товаров по назначению: производственно-технические, потребительские, сервисные, офисные, для государственных нужд.

Классификация товаров по характеру спроса: товары повседневного, особого, престижного, импульсивного спроса, предварительного выбора. Классификация товаров по степени новизны: принципиально новые товары, инновационные товары с высокой степенью новизны, относительно новые товары, товары массового производства с низкой степенью новизны.

Основополагающие характеристики товаров: ассортиментная, качество, количество и информационная (товарная информация), их краткая характеристика. Основные показатели ассортимента товаров: широта, полнота, глубина, устойчивость, новизна, структура, рациональность. Маркировка как одно из средств товарной информации: понятие, виды, структура. Торговые марки, товарные знаки, бренды: основные понятия, их отличия. Факторы, влияющие на формирование ассортимента товаров: Матрица Ансоффа, Матрица Бостонской Консалтинговой группы (БКГ).

Уровни товаров (мультиатрибутивная модель товаров), их краткая характеристика. Подкрепление товаров: назначение, виды.

Жизненный цикл товаров (ЖЦТ): понятие, назначение, этапы и их характеристика, маркетинговые мероприятия на каждом этапе. Типы ЖЦТ. Недостатки концепции ЖЦТ.

Конкурентоспособность товаров: понятия (конкуренция, конкурентоспособность товаров, организаций, конкурентные преимущества, товары-конкуренты), виды конкуренции, оценка конкурентоспособности: показатели и расчет.

Позиционирование товаров: понятия, критерии и карты позиционирования, основания позиционирования, уникальное торговое предложение.

Тема 5. Сбытовая политика организаций

Распределение, сбыт и реализация товаров: понятия, назначение. Отличительные признаки.

Каналы распределения: понятие, назначение, уровни, их характеристика, в том числе достоинства и недостатки, длина и ширина, степень интенсивности распределения, наполняемость канала распределения.

Виды распределения (сбыта): интенсивное, эксклюзивное, селективное. Вертикальные маркетинговые системы: понятие, типы.

Торговые посредники: понятие, виды. Классификация торговых посредников и их краткая характеристика, критерии их выбора.

Сбытовая политика: понятие, цели, задачи, основные направления, основания их выбора, риски от выбора и меры предупреждения.

Тема 6. Ценовая политика организаций.

Цена: понятие, назначение, функции, классификация, место в комплексе маркетинга.

Ценообразующие факторы: потребительские, экономические, маркетинговые, их характеристика.

Методы ценообразования: затратные, ориентированные на спрос, ориентированные на конкурентов, производственные (синтетические). Стратегии ценообразования: назначение, виды.

Ценовая политика: понятие, цели, задачи, основные направления, обоснование их выбора, риски от выбора и меры предупреждения.

Тема 7. Маркетинговые коммуникации

Маркетинговые коммуникации: понятие, назначение, классификации, функции.

Традиционные маркетинговые коммуникации: реклама, личные продажи, стимулирование сбыта, связи с общественностью.

Реклама: понятие, назначение, цели, задачи, принципы и функции. Нормативно-правовая база рекламной деятельности. Требования к рекламе, установленные в ФЗ «О

рекламе», запреты и ограничения, классификация рекламы. Средства рекламы: рекламные сообщения и носители. Классификация рекламы по разным признакам.

Личные продажи: понятие, назначение, формы. Принципы личных продаж.

Стимулирование сбыта: понятие, цели, задачи, назначение, объекты. Средства стимулирования конечных потребителей, продавцов, торговых посредников. Основания для стимулирования сбыта.

Связи с общественностью (PR): понятие, цели, задачи, функции, классификация, средства. Формы PR: работа со СМИ, мониторинг публикаций в прессе, лоббирование, отношения с потребителями, государственными, региональными, муниципальными органами исполнительной власти.

Интегрированные маркетинговые коммуникации: понятие, назначение, отличие от традиционных маркетинговых коммуникаций, классификация.

Прямой маркетинг: понятие, цель, задачи, функции, преимущества и недостатки, формы прямого маркетинга: директ-маркетинг (почтовая рассылка), телемаркетинг, телевизионный маркетинг, маркетинг в социальных сетях, интернет-маркетинг; их краткая характеристика.

Брендинг: понятие. Общее представление о брендах, их функциях и классификациях; атрибуты бренда.

Выставки и ярмарки: понятие, назначение, классификация.

Событийный, вирусный, партизанский, эпатажный маркетинг, их краткая характеристика.

Тема 8. Маркетинговые исследования рынка

Маркетинговые исследования: понятие, назначение, виды, этапы проведения.

Маркетинговая информация: понятие, назначение, виды (вторичная и первичная информация), их достоинства и недостатки. Требования к маркетинговой информации, источники. Маркетинговая информационная система: понятие, назначение.

Методы маркетинговых исследований: методы изучения рынка (социологические, регистрационные, наблюдения, аналитические: метод ABC, SWOD-анализ).

Система маркетинговых исследований. Поисковые (зондирующие) и казуальные (причинно-следственные) исследования.

Исследование окружающей среды маркетинга. Окружающая среда: понятие, внешняя (макро- и микросреда) и внутренняя среда маркетинга, их краткая характеристика.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины Б1.О.10 Маркетинг используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Цели, задачи, предмет, структура учебной дисциплины. Классификация маркетинга	Самостоятельная работа, тест
Тема 2. Объекты маркетинга	Диспут/или практическое занятие, тест
Тема 3. Субъекты маркетинговой деятельности	Самостоятельная работа, тест
Тема 4. Товары как средства маркетинга	Кейс/или решение ситуационных задач или практическое задание тест
Тема 5. Сбытовая политика организации	Кейс, тест/или разработка сбытовой политики
Тема 6. Ценовая политика организаций	Тест/кейс или разработка ценовой политики организаций
Тема 7. Маркетинговые коммуникации	Тест/кейс или разработка коммуникативной политики организаций

Тема 8. Маркетинговые исследования рынка	Тест, кейс/или разработка открытой и закрытой анкет для проведения маркетинговых исследований

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1

Самостоятельное изучение вопросов темы.

- **Вопросы для последующего обсуждения:**

1. Проанализируйте 10 определений термина «маркетинг», приведенных разными авторами, и выявите ключевое слово, наиболее часто повторяемое во многих определениях термина.

2. Разработайте схему классификации маркетинга по разным классификационным признакам.

3. Сопоставьте этапы эволюции маркетинга с концепциями маркетинга. Какие из концепций можно отнести к домаркетинговому периоду.

4. Охарактеризуйте принципы и функции маркетинга. Приведите конкретные примеры их применения.

5. Каковы преимущества массового маркетинга по сравнению с сегментированным маркетингом? Используйте примеры компаний.

6. Рассмотрите комплекс маркетинга 4 Р и его разновидности. Охарактеризуйте его составные элементы.

7. Используя примеры из реальной жизни, опишите ключевые проблемы, стоящие перед компаниями в современных условиях.

Практико-ориентированные задания к теме 2

Задание 1. Использование современных методик маркетинга и сферы их применения.

Вариант 1. Разработайте мероприятия в рамках комплекса маркетинг маркетинга 4 Р для отдела быстрого питания на ближайшее время. Дирекция сети продуктовых магазинов самообслуживания приняла решение открыть отдел быстрого питания.

Мероприятия	Содержание
Маркетинговые исследования	Исследование конкурентов, потребителей посредством проведения фокус-групп, анкетирования потребителей
Товарная политика	Составление ассортимента товаров отдела
Ценовая политика	Мониторинг цен конкурентов
Сбытовая политика	Прямая продажа
Коммуникационная политика	Внутримагазинная реклама, акции по стимулированию сбыта

Вариант 2. Предприятие занимается разработкой компьютерных игр. Опишите основные мероприятия плана маркетинга для новой компьютерной игры на ближайшее время.

Вариант 3. Директор салон красоты принял решение об открытии солярия. Опишите основные мероприятия плана маркетинга для солярия на ближайшее время.

Упражнения для самостоятельной работы

1. На примере какого-либо предприятия сформулируйте основные маркетинговые цели предприятия, выделите ключевые задачи предприятия. Определите, какие виды маркетинговой деятельности необходимо, по вашему мнению, осуществить для выполнения этих задач? Какую главную выгоду, возможно, получить в результате перехода на маркетинговую концепцию деятельности компании?
2. Разработайте систему маркетинговых целей для какого либо предприятия. Определите, какие связи существуют между маркетинговыми целями и целями предприятия?

Типовые тестовые задания по теме 1

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. ***Основными принципами маркетинга являются:***

а) управление по контракту;

б) сегментирование рынка;

в) гибкость и адаптивность;

г) статичность;

д) ориентация на потребителя.

2. *Основными задачами маркетинга не являются:*

а) технологические возможности рынка;

б) планирование деятельности фирмы;

в) обеспечение качества товара;

г) реализация товарной политики;

д) реализация политики товародвижения.

3. *Особенность современного маркетинга:*

а) ориентация на краткосрочный коммерческий успех;

б) «агрессивный» сбыт, поддерживаемый агрессивной рекламой;

в) системный комплексный подход к решению задач фирмы;

г) отсутствие обратной связи производителя с потребителем;

4. Установите соответствие между признаками сегментации и их содержанием

Содержание	Признаки сегментации			
	поведенческий	социально-демографический	географический	психографический
	1	2	3	4
А) возраст, пол, семейное положение, размер семьи				
Б) необходимость приобретения покупки, оценка восприятия товара				
В) страна, регион, территориальное расположение, климат				
Г) психологические характеристики индивида, мотивация покупки				

5. ***Какая группа факторов составляет основу для позиционирования продукта?***

1) Поведение покупателей при покупке

2) Поведение покупателей после покупки

3) Восприятие продуктов потребителями

4) Намерение потребителей совершить покупку.

6. ***Выбор рыночного сегмента может базироваться на различных критериях. Какие из следующих утверждений являются неверными?***

1) Чем больше рыночный сегмент, тем больший интерес он представляет для компании

2) Между сегментами должна быть существенная разница

3) Должна существовать возможность свободного доступа к сегментам

4) Компания должна иметь возможность подсчитать потенциальный объём сбыта для сегмента

7. ***Если предприятие принимает решение активно действовать на двух сегментах рынка (или большем числе) и разрабатывает различные продукты и/или маркетинговые программы для каждого сегмента рынка, то это решение может быть охарактеризовано как:***

1) Агрегированный маркетинг

2) Дифференцированный маркетинг

3) Концентрированный маркетинг

4) Недифференцированный маркетинг

8. ***Если предприятие принимает решение активно действовать только в одном сегменте рынка, то это решение может быть охарактеризовано как:***

1) Агрегированный маркетинг
2) Дифференцированный маркетинг
3) Концентрированный маркетинг
4) Недифференцированный маркетинг

9. ***Если предприятие принимает решение активно действовать на всем рынке без разработки различных продуктов и/или маркетинговых программ для каждого сегмента рынка, то это решение может быть охарактеризовано как:***

1) Агрегированный маркетинг
2) Дифференцированный маркетинг
3) Концентрированный маркетинг
4) Недифференцированный маркетинг

Тема 2.

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики

Вопросы для последующего обсуждения:

1. Классифицируйте потребности по разным признакам.
2. Рассмотрите виды потребностей по назначению и средства их удовлетворения.
3. Сопоставьте потребности по назначению с иерархией потребностей А.Маслоу.
4. Укажите уровни потребностей, дайте их определение и выявите их отличия.
5. Охарактеризуйте виды спроса и соответствующие им виды маркетинга

Альтернативный вариант:

Практическая работа: выявление потребностей потребителей, персонала и организации (на примере конкретной или виртуальной организации).

Практико-ориентированные задания к теме 2

Задание 1. Определение нужд и потребностей покупателей, удовлетворяемых различными товарами и услугами

Какие потребительские нужды удовлетворяют товары/услуги, представленные в таблице?

Товар/услуга	Нужда/потребность
Пельмени «Сан Саныч»	Быстрое утоление голода (удовлетворение физиологических потребностей)
Кроссовки «Nike»	Удовлетворение нескольких потребностей: удобная обувь для занятия спортом, модная обувь (удовлетворение физиологических и социальных потребностей)
Курс «Ораторское мастерство»	Потребности в саморазвитии, общении
Ужин в кафе «Бистро»	
Заказ косметики по каталогу	
Диск с классической музыкой	
Бронированные двери	
Проведение налогового аудита	
Контактные линзы	
Страхование жизни	

Задание 2

В таблице показаны различные варианты состояния спроса на товары, а также

бессистемно расположены и не соответствующие конкретному состоянию спроса варианты видов маркетинга.

Приведите в соответствие (соедините линиями со стрелками) варианты состояния спроса и вид маркетинга.

Состояние спроса	Направление линий со стрелками	Виды маркетинга
1. Негативный		1. Демаркетинг
2. Отсутствующий		2. Синхромаркетинг
3. Потенциальный		3. Противодействующий
4. Сниженный		4. Конверсионный
5. Неустойчивый		5. Ремаркетинг
6. Полный		6. Поддерживающий
7. Чрезмерный		7. Развивающий
8. Иррациональный		8. Стимулирующий

Задание 3. Выбор вида маркетинга в зависимости от состояния ситуации на рынке

Пример выполнения задания

Ситуация на рынке	Вид маркетинга, мероприятия
1. Значительная часть россиян не делают прививки от гриппа вследствие негативного отношения к ним	*Конверсионный маркетинг.* Основная задача – изменение отрицательного отношения потребителей к товару на положительное путем более эффективного его продвижения. Необходимо больше мероприятий, направленных на разъяснение пользы от прививок.
2. В последние годы в России наблюдается снижение потребления молока	*Ремаркетинг.* Задача – восстановление спроса в случае его падения посредством поиска новых возможностей оживления спроса: придания товару новых свойств, проникновения на новые рынки и т. д.

Вариант 1

Ситуация на рынке	Вид маркетинга, мероприятия
1. Строительная компания выиграла несколько тендеров, но возможности компании не позволяют ей должным образом выполнить все заказы.	
2. Экономический кризис практически не отразился на рынке кондитерских товаров. Уровень существующего спроса устраивает большинство игроков на рынке.	

Вариант 2

Ситуация на рынке	Вид маркетинга, мероприятия
1. Спрос на кондиционеры имеет сильную зависимость от температуры воздуха.	
2. В последние годы в России наблюдается снижение покупок компьютеров вследствие насыщения рынка.	

Тема 3

Самостоятельное изучение теории темы и работы с примерами из практики.

Вопросы для последующего обсуждения:

1.Приведите классификацию субъектов маркетинговой деятельности.

2. Рассмотрите деятельность общественных маркетинговых организаций в России и за рубежом

3. Выявите требования к маркетологам, установленные в профстандарте "Маркетолог" и их общие трудовые функции.

4. Рассмотрите организационные структуры служб маркетинга в предприятиях, выявить

их достоинства и недостатки.

5. Осуществите классификацию потребителей по разным признакам.

6. Установите факторы, влияющие на поведение потребителей.

7. Охарактеризуйте простую модель потребителей поведения при покупке товаров.

Типовые тестовые задания по теме 3

1. Этапы процесса принятия решения о покупке:

а) реакция на покупку;

б) поиск информации;

в) осознание потребности;

г) решение о покупке

д) оценка вариантов.

2. Категории потребителей (по времени принятия ими товара-новинки):

а) ранние последователи;

б) раннее большинство;

в) отстающие;

г) новаторы;

д) позднее большинство.

3. Цикл покупательского поведения при покупке товара:

а) реальные покупатели;

б) потенциальные покупатели;

в) пользователи;

г) посетители**.**

4. Степень готовности покупателя к восприятию товара в порядке усиления:

а) желание иметь товар;

б) заинтересованность;

в) информированность;

г) намерение приобрести товар;

д) осведомленность.

Тема 4

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики.

Вопросы для обсуждения:

1. Выявите общность и различия между понятиями: продукция и товар.

2. Охарактеризуйте роды товаров и приведите их примеры.

3. Рассмотрите классификацию товаров по назначению и охарактеризуйте эти группы товаров.

4. Охарактеризуйте категории товаров по виду спроса и степени новизны.

5. Выявите и охарактеризуйте основополагающие характеристики товаров. Приведите их примеры.

6. Рассмотрите матрицу Бостонской консалтинговой группы.

7. Охарактеризуйте уровни товара в его мультиатрибутивной модели. Выявите степень значимости разных уровней при формировании потребительского предпочтений.

8. Выявите этапы жизненного цикла товаров и порекомендуйте маркетинговые мероприятия для каждого этапа.

Альтернативный вариант:

Решение и составление ситуационных задач. Практическая работа "Определение этапов жизненного цикла продукции и разработка маркетинговых мероприятий для них".

Практико-ориентированные задания к теме 4

Задание 1. Провести анализ товарного портфеля, используя матрицу БКГ, сформулировать продуктовую маркетинговую стратегию предприятия и стратегию дальнейшего развития

Имеются следующие данные о продажах машиностроительным заводом следующей продукции:

Продукция	*Объем продаж фирмы, тыс.шт.*	*Объем продаж фирмы-конкурента, тыс.шт.*	*Емкость рынка, тыс.шт.*	*Темп роста рынка, %*
Грузовые вагоны	2200	1600	5000	115
Тепловозы	156	85	700	103
Судовые дизели	27	78	100	120

По матрице БКГ оцените фактическое состояние продуктового портфеля и разработайте стратегии для каждого вида продукции.

Методические указания к выполнению

Матрица БКГ (рис. 1) позволяет сопоставить позиции подразделений фирмы, выявить лидеров, генерирующих финансовые средства, и аутсайдеров, потребляющих их. Это дает возможность определить стратегию дальнейшего развития каждого в зависимости от занимаемой конкурентной позиции и оценить потребности в финансировании

Темп роста рынка	Относительная доля рынка	Большая (1-10)	Маленькая (0,1 -1)
	Высокий (110 – 120%)	**«Звездные продукты»** (финансы генерируются)	**«Трудные дети»** (финансы потребляются)
	Низкий (100 – 110%)	**«Дойные коровы»** (финансы генерируются)	**«Собаки»** - бесперспективный продукт (финансы потребляются)

Рис. 1. Матрица Бостонской консалтинговой группы

Матрица образована характеристиками:

1. Темпы роста рынка: низкие (100-110%), высокие (110-120% и более).
2. Относительная доля фирмы: низкая (0,1-1), высокая (1-10).

Расчет значения этих показателей:

1. Относительная доля рынка равна отношению доли рынка, которую занимает анализируемое предприятие к доле рынка основного конкурента, или конкурента, которому принадлежит максимальная доля рынка.
2. Темп роста рынка находится как отношение величины спроса на рынке за 2-3 смежных периода – в %.

Построение матрицы основано на следующих предпосылках:

1. Чем выше темпы роста рынка, тем больше возможностей развития.
2. Чем больше доля рынка, тем сильнее (прибыльнее) компания.

Пример решения:

Продукция	*Объем продаж фирмы, тыс.шт.*	*Объем продаж фирмы-конкурента, тыс.шт.*	*Емкость рынка, тыс.шт.*	**Темп роста рынка, %**	Доля рынка *фирмы*, %	Доля рынка *фирмы-конкурента* %	**Относительная доля рынка**
1	2	3	4	**5**	6 п.2/п.4 х100	7 п.3/п.4 х100	**8** п.6/п.7
Грузовые вагоны	2200	1600	5000	**115**			
Тепловозы	156	85	700	**103**			
Судовые дизели	27	78	100	**120**			

.

Вывод:

Грузовые вагоны - *Звезда*

Тепловозы - *Дойная Корова*

Судовые дизели - *Трудный Ребенок*

Типовые тестовые задания по теме 4

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1.**Потребитель приобретает товар или обращается к услуге потому, что:**
а) понравился(-ась);
б) надо потратить деньги;
в) возможно разрешение определенной насущной потребности;
г) все ответы верны;
д) все ответы неверны.

2.**К предметам первой необходимости относятся:**
а) продукты питания;
б) меха;
в) дорогие автомобили;
г) услуги ресторанов.

3.**Ко второму уровню современного товара не относятся такие характеристики, как:**
а) цвет;
б) форма;
в) упаковка;
г) дизайн;
д) гарантия.

4.**Услуги имеют следующие особенности: неосязаемость, неспособность к хранению, непостоянство качества, задействование клиента в процессе предоставления услуги. Это утверждение**:
а) верно;
б) неверно.

5.**Для полного жизненного цикла товара характерно прохождение: а) четырех стадий;**
б) трех стадий;
в) двух стадий;
г) одной стадии.

6. **Оцените утверждение: «Разработка нового товара — комплексный процесс, целая цепочка от генерирования идеи до вывода продукта на рынок. Однако этому процессу предшествует осознание того, что изменения нужны»:**
а) верно;
б) неверно.

7.**Ширина ассортимента — это:**
а) количество производственных линий, которыми оперирует предприятие;
б) количество продуктов, которые могут быть произведены в рамках одной линии;
в) уровень цен на продукцию конкретной продуктовой линии.

8.**Установите соответствие между зонами матрицы Бостонской Консалтинговой Группы (БКГ) и их содержанием**

Содержание	**Зоны БКГ**			
	«Звезда»	**«Дойная корова»**	**«Трудный ребёнок»**	**«Собака»**
	1	**2**	**3**	**4**
А) низкие темпы роста отрасли и рыночная доля				
Б) прочное финансовое положение и низкие темпы роста отрасли				
В) высокие темпы роста отрасли и рыночная доля				
Г) высокие темпы роста отрасли и низкая рыночная доля				

Тема 5

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотрите понятие, уровни и показатели оценки каналов распределения. Приведите примеры каналов разных уровней.
2. Выявите достоинства и недостатки каналов разных уровней.
3. Укажите: кто такие торговые посредники и для чего они нужны. Определите критерии их выбора.
4. Рассмотрите виды торговых посредников и их функции.
5. Выявите принципиальные отличия между оптовыми и розничными продавцами.
6. Составьте сбытовую политику реальной или виртуальной организации.

Альтернативный вариант

Решение и составление ситуационных задач по функционированию каналов распределения.

Практико-ориентированные задания к теме 5

Задание. **Анализ и расчет исходных данных на основе типовой методики расчёта показателей, необходимых для выбора каналов распределения по критерию эффективности**.

Вариант 1. Какое решение принять по выбору канала распределения по критерию эффективности? Выбор из трёх альтернатив:

· канал нулевого уровня: расходы, связанные с содержанием собственной розничной торговой сети, составляют 150 млн. руб., издержки обращения 100 млн. руб., прибыль от реализации товара – 500 млн. руб.;

· одноуровневый канал (прямые связи с использованием посредника – розничной торговли): издержки обращения – 60 млн., прибыль – 30 млн.;

· двухуровневый канал (производитель продает товар оптовому посреднику): издержки обращения – 40 млн., прибыль – 120 млн.

Решение:

Для выбора канала распределения по критерию эффективности используют формулу (1) отдачи от вложенного капитала (средняя норма прибыли):

$$О = П / Вк \cdot 100\ \%\ , \qquad (1)$$

где О – отдача от вложения капитала, или средняя норма прибыли, %;

П – прибыль, полученная от вложения капитала, руб.;

Вк – величина вложенного капитала, руб.

Используя формулу, рассчитаем отдачу от вложенного капитала, (среднюю норму прибыли) по каждому каналу:

– канал нулевого уровня: 500 / (150 + 100) · 100 % = 200 %;

– одноуровневый канал: 30 / 60 ·100 % = 50 %;

– двухуровневый канал: 120 / 40 ·100 % = 300 %.

Вывод: следовательно, двухуровневый канал более эффективный, так как отдача от вложения капитала (300 %) – самая высокая.

Вариант 2. Определите, какой канал распределения более эффективен.

1) Канал нулевого уровня: расходы, связанные с содержанием собственной розничной торговой сети, составляют 250 млн. руб., издержки обращения – 100 млн., прибыль от реализации товара – 700 млн.;

2) Одноуровневый канал: издержки обращения 160 млн., прибыль может достигнуть 120 млн.

3) двухуровневый канал: издержки обращения – 80 млн руб., плановая прибыль 120 млн руб.

Решение:

1)

2)

3)

Вывод: эффективнее канал …….уровня

Типовые тестовые задания по теме 5

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. **При окончательном выборе канала распределения товаропроизводитель анализирует несколько факторов, однако определяющим является:**

а) необходимость ускоренной доставки товаров к местам их продажи;

б) уровень концентрации покупателей на целевом рынке;

в) соотношение между возможными расходами от создания и функционирования канала и получаемыми доходами;

г) возможность увеличения емкости целевого рынка.

2. **Было решено в новом микрорайоне города открыть универсам. Принимая такое решение, прежде всего, учитывалось следующее:**

а) политика цен;

б) специфика обслуживания;

в) уровень концентрации торговой сети;

г) необходимость предложения широкого ассортимента товаров.

Тема 6

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики

Вопросы для обсуждения:

1. Выявите понятие, назначение, функции и место цены в комплексе маркетинга. Укажите как связаны цена и качество товаров, приведите примеры.
2. Охарактеризуйте ценообразующие факторы.
3. Рассмотрите методы ценообразования. Выявите их достоинства и недостатки.
4. Охарактеризуйте стратегии ценообразования. Приведите примеры их применения.
5. Перечислите и критически оцените основные методы ценообразования. Подберите примеры товаров, которыми вы регулярно пользуетесь. Обратите внимание на их цену. Для каждого товара определите основные преимущества, из-за которых вы их приобретаете. Отражает ли их цена данные преимущества? Какой метод ценообразования, с вашей точки зрения, больше подходит для установления цены на данный товар?
6. Подразумевает ли более высокая цена более высокое качество товара?
7. Разработайте ценовую политику реальной или виртуальной оптимизации

Альтернативные варианты:

Решение и составление ситуационных задач или кейсов. /Разработка ценовой политики реальной или виртуальной организации.

Практико-ориентированные задания к теме 6

Задача 1. Методики расчёта цены единицы товара.

Постоянные издержки фирмы на производство 100 товарных единиц составили 20.тыс.$, а переменные издержки на единицу продукции 800 $. Определите цену 1- ой товарной единицы предприятия при целевой прибыли в размере 20 % полных затрат.

Методические указания к выполнению (алгоритм)

№	Алгоритм	Конкретное соответствие
1	Определение постоянных издержек производства товара	20.тыс.$,
2	Определение переменных издержек производства всех единиц товара	

3	Определение полных издержек производства всего объема товара	
4	Определение размера целевой прибыли	
5	Определение дохода от продажи с учётом целевой прибыли	
6	Определение цены единицы товара	

Задача 2. Рассчитать отпускные цены на основе типовой методики анализа безубыточности

Компания специализируется на производстве кухонной мебели.

Постоянные затраты на весь объем производства за месяц составили 6000 тыс. руб., а переменные – 11,4 тыс. руб. на единицу продукции. Планируемый объем продаж в месяц – 2000 гарнитуров. Какую отпускную цену на кухонный гарнитур должно установить предприятие, чтобы бизнес был безубыточным? На сколько нужно увеличить отпускную цену, если постоянные затраты увеличатся на 1720 тыс. руб.?

Методические рекомендации

Переменные издержки при производстве 2000 единиц продукции составят

Полные затраты производства 2000 единиц:

Следовательно, отпускная цена единицы продукции равна:

……..

При росте постоянных затрат на 1720 тыс. руб. полные затраты производства составят:

Тогда цена единицы продукции будет равна:

.

Вывод: таким образом, при росте производственных затрат на 1720 тыс. руб. отпускная цена должна быть увеличена на 860 руб., или на 5,97%, чтобы бизнес оставался безубыточным

Типовые тестовые задания по теме 6

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа.

1. **К методам установления цены на основе учета затрат относится***:*

а) метод гибких цен;
б) метод анализа безубыточности;
в) метод текущей цены;
г) метод воспринимаемой ценности.

2. Распределение товаров предполагает выполнение комплекса мероприятий, обеспечивающих*:*

а) поставку необходимых товаров в надлежащие сроки;
б) поставку товаров в соответствии с реальными потребностями потребителей;
в) поставку требуемых товаров в надлежащее место;
г) поставку необходимых товаров в надлежащее место и время при приемлемых затратах.

Тема 7

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики.

Вопросы для обсуждения:

1. Дайте определение термина «маркетинговые коммуникаций». Укажите их функции и назначение.

2. Рассмотрите классификацию маркетинговых коммуникаций по разным признакам и охарактеризуйте отдельные их виды. Приведите конкретные примеры этих видов.

3. Рассмотрите нормативно-правовую базу рекламной деятельности. Выявите требования к рекламе, запреты и ограничения. Приведите примеры рекламы разных видов и(или) рекламных слоганов.

4. Сравните разные средства стимулирования сбыта потребителей и продавцов, приведите конкретные примеры.

5. Укажите понятия, цели, задачи и функции связей с общественностью. Сравните разные формы PR приведите примеры их применения.

6. Сравните разные формы прямого маркетинга. Выявите их достоинства и недостатки. Приведите примеры 3-4 форм прямого маркетинга.

7. Дайте определение терминов: торговая марка, товарный знак и бренд. Выявите их общность и различия. Охарактеризуйте атрибуты бренда и приведите примеры атрибутов известных брендов.

Альтернативные варианты:

Решения и составление ситуационных задач по теме.

Разработка коммуникативной политики организации.

Практико-ориентированные задания к теме 7

Задание 1. Методика расчета эффекта от рекламного мероприятия.

Московский торговый Дом «Кремлёвский» дал рекламное объявление о новом соке в общероссийской газете. Затраты на рекламное объявление составили 25.000 руб. Торговая наценка на сок была принята в размере 35%. Необходимо получить результат эффекта от рекламного объявления (ЭР). Информация о днях проведения рекламы и товарообороте представлена в таблице

Таблица

Период	Число дней	Товарооборот, тыс. руб.	Среднедневной оборот	
			Тыс. руб	%
До проведения рекламы	10	454935,0	45493, 5	100
После проведения рекламы	20	1417577, 46	70878, 87	155,8

Методические указания к выполнению задания

Для определения экономического эффекта от краткосрочного рекламного мероприятия можно воспользоваться следующей формулой

$$ЭР = (Т \times П \times Д / 100) \times (Н /100) – И,$$

где ЭР –экономический эффект от рекламного мероприятия, руб.;

Т – среднедневной оборот в дорекламный период, руб;

П – прирост среднедневного товарооборота , %;

Д – число дней учета товарооборота в дорекламный и после рекламый период;

Н – торговая надбавка на товар, %;

И- затраты на рекламу.

Ответ: $Э_Р =$ 241546, 2 тыс.руб.

Типовые тестовые задания по теме 7

1. Методы продвижения товаров широкого потребления по убыванию значимости:

а) личная продажа ;

б) стимулирование сбыта;

в) реклама;

г) связи с общественностью.

2. **Методы продвижения товаров промышленного назначения по убыванию значимости:**

а) связи с общественностью;

б) стимулирование сбыта;

в) личная продажа;

Тема 8

Самостоятельное изучение теории вопроса и примеры из практики.

Вопросы для обсуждения:

1. Рассмотрите понятие, назначение, виды и этапы проведения маркетинговых исследований.
2. Укажите понятие, назначения и виды маркетинговой информации разных видов этой информации. Приведите примеры вторичной и первичной информации и источников их получения.
3. Охарактеризуйте социологический (анкетный) метод, его назначение, возможности, достоинства и недостатки.
4. Сравните разные методы анкетирования, их достоинства и недостатки приведите конкретные примеры использования этих методов.
5. Выявите достоинства и недостатки открытых и закрытых анкет. Составьте открытую и закрытую анкеты по предполагаемой проблеме реальной или виртуальной организации.
6. Выявите: какие среды относятся к контролируемым и неконтролируемым факторам.
7. Охарактеризуйте правовую среду конкретной организации.

Альтернативный вариант.

Решение и обсуждение кейсов.

Практическая работа: проведение маркетинговых исследований рынка социологическим методом.

Практико-ориентированные задания к теме 8

Задание 1. Проведение маркетинговых исследований. **Разработка и презентация маркетинговых мини-проектов.**

Провести на выбор маркетинговые исследования на примере г. Балаково: рынка образовательных услуг; рынка банковских услуг; рынка резинотехнических изделий; рынка пластиковых окон; рынка операторов сотовой связи и т.д. малыми группами по таким объектам исследования как рынок сбыта, потребители, конкуренты, цена товара/услуги, ассортимент товаров/услуг, каналы распределения, маркетинговые коммуникации. Составить анкету для проведения маркетингового исследования.

Подготовить презентацию.

Задание 2. Анализ внешних стратегических факторов методом PEST-анализа, оказывающих воздействие на функционирование предприятия. Выявление и анализ рисков. Составление и обоснование прогноза влияния макроэкономических факторов на деятельность предприятия (таблица 1).

Объектом анализа может *выступать любое предприятие.* Пример объекта анализа можно взять из ресурсов интернет, либо это может быть место прохождения практики.

Методические указания к выполнению задания

Порядок проведения PEST-анализа. Выделяют следующие этапы проведения внешнего анализа:

1. Разрабатывается перечень внешних стратегических факторов, имеющих высокую вероятность реализации и воздействия на функционирование объекта анализа.
2. Оценивается значимость (вероятность осуществления) каждого события для данного объекта анализа путем присвоения ему определенного веса от единицы (важнейшее) до нуля (незначительное). Сумма весов должна быть равна единице, т.к. обеспечивается нормированием.
3. Дается оценка степени влияния каждого фактора-события на стратегию объекта анализа по 5-балльной шкале: «пять» — сильное воздействие, серьезная опасность; «единица» — отсутствие воздействия, угрозы.

4. Определяются взвешенные оценки путем умножения веса Ц фактора на силу его воздействия, и подсчитывается суммарная взвешенная оценка для данного объекта анализа.

Суммарная оценка указывает на степень готовности объекта анализа реагировать на текущие и прогнозируемые факторы внешней среды.

Таблица 1

Внешние стратегические факторы	Вес	Оценка	Взвешенная оценка
Возможности			
Благоприятная демографическая ситуация			
Развитие розничной сети			
Государственная поддержка малого бизнеса			
Экономическая стабилизация			
Угрозы			
Усиление государственного регулирования			
Конкуренция на внутреннем рынке			
Новые технологии			
Снижение активности потребителей			
Суммарная оценка			

Задание 2. Оценка воздействия макроэкономической среды на функционирование организации. Проведения анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании. Разработка стратегии маркетинга на основе матрицы SWOT-анализа.

Составьте матрицу SWOT-анализа для конкретного ***объекта анализа***, используя упрощенный матричной способ проведения анализа для выявления проблем, стоящих перед предприятием.

Объектом анализа может *выступать любое предприятие. Это может быть место работы студента или место прохождения практики. Пример объекта анализа можно взять из ресурсов интернет.*

Методические и теоретические предпосылки

Данный подход к проведению SWOT-анализа основан на использовании матричного способа совмещения факторов сильных и слабых сторон предприятия с факторами возможностей и угроз для него. В таблице 2 выделено четыре поля. Наиболее благоприятные возможности открывает поле «СИВ», позволяющее использовать сильные стороны предприятия, для того чтобы получить отдачу от возможностей, которые появились во внешней среде. Поле «СЛВ» позволяет за счет появившихся возможностей попытаться преодолеть имеющиеся у предприятия слабости. Возможность использования сил предприятия для устранения угроз предполагает поле «СИУ». И, наконец, чрезвычайно непривлекательно и даже опасно поле «СЛУ», для которого характерны слабость позиций предприятия и надвигающиеся угрозы.

Таблица 2

Матрица SWOT-анализа

	Возможности 1 2 3	Угрозы 1 2 3
Сильные стороны 1 2 3	Поле «СИВ»	Поле «СИУ»
Слабые стороны 1 2 3	Поле «СЛВ»	Поле «СЛУ»

Дальнейшие действия должны состоять в сжатии объема информации, выделении наиболее существенных факторов и формулировке основных проблем фирмы для разработки в последующем стратегии предприятия.

Типовые тестовые задания по теме 8

Соотнесите понятия

1 Первичная информация	1 Выявление мнения определенного круга людей
2 Полевое исследование	2 Данные собранные самим исследователем
3 Опрос	3 Получение информации для анализа поведения отдельных людей и изучения протекающих процессов
4 Наблюдение	4 Маркетинговое исследование, в процессе выполнения которого необходимо использовать первичную информацию

2. Система маркетинговой информации предприятия включает:

а) сведения внутренней отчетности;

б) внешнюю маркетинговую информацию;

в) результаты маркетинговых исследований;

г) все указанное выше.

3. Маркетинговое исследование - это:

а) определение рыночной проблемы;

б) исследование рынка;

в) целенаправленное изучение существующей проблемы и разработка на этой основе рекомендаций по обеспечению ее наилучшего решения;

г) исследование маркетинга.

4. В целях создания эффективной структуры управления маркетингом была разработана и с подобранными экспертами проведена соответствующая деловая игра. В данном случае для сбора необходимой информации предприятие использовало:

а) опрос;

б) наблюдение;

в) эксперимент;

г) имитацию.

5. В рамках полевого исследования было принято решение провести анкетирование потребителей товаров предприятия. Принимая такое решение, руководство считало, что самым сложным этапом предстоящего исследования будет:

а) определение рыночной проблемы;

б) разработка плана исследования;

в) определение численности и состава лиц, подлежащих опросу;

г) анализ собранной информации и ее интерпретация.

Примечание:

В материалах для самостоятельного изучения тем предусмотрены альтернативные варианты управления самостоятельной работой студентов в следующих формах: изучение вопросов темы и проверка их усвоения с помощью открытых и закрытых тестов, обсуждения вопросов темы в форме диспутов или проведение практических работ для приобретения умений применять теоретические знания в условиях, моделирующих профессиональную деятельность будущих специалистов, с помощью кейсов, ситуационных задач или составления проектов на примере конкретной или виртуальной организации.

Примеры кейсов можно взять из учебника Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Л. А. Данченок [и др.] ; под редакцией Л. А. Данченок. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01560-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510866 (дата обращения: 30.08.2023) [1], а практические работы приведены в учебнике Николаевой М.А., Калугиной С.А. Маркетинг: учебник и практикум. - М.: ИТК «Дашков и К°», 2023. - 364 с. [2].

Преподаватели, проводящие практические занятия, самостоятельно принимают решение о формах их проведения.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно

соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

Промежуточная аттестация включает экзамен (проводится в письменной форме) или защиту группового проекта.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента	Наименование компонента компетенции

		компетенции	
ПКо ОС-1	Способен использовать при осуществлении профессиональной деятельности современные методики маркетинга	ПКо ОС-1.1	Формирование представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК ОС-1.1	Имеет представление о современных методиках маркетинга и о сфере их применения	Перечисляет и в полной мере дает характеристику современных методик маркетинга Объясняет цели и последовательность действий в процессе применения современных методик маркетинга Проводит анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании Имеет представление о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования.

4.3.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине – экзамен, который проводится в форме письменного тестирования.

Тест включает в себя **50 вопросов**, охватывающих весь пройденный материал. Вопросы могут носить теоретический и практический характер.

Все вопросы закрытого типа - с предложенными вариантами ответов, из которых только один вариант ответа является верным (выборочный метод). Возможно применение выборочно - конструируемого метода тестирования, когда правильный ответ конструируется из нескольких элементов.

Пример вопросов теста:

1. **Укажите ключевое слово, употребляемое во многих определениях термина «Маркетинг»:**

1.1 рынок;
1.2 товар;
1.3 потребности (нужды);
1.4 философия бизнеса;
1.5 сбытовая;

2. **Выявите виды маркетинга, классифицируемые по следующим признакам:**

2.а. **широта охвата** ; 2.б.от вида спроса:
2.1 конверсионный;
2.2 **сегментированный**;
2.3 **массовый**;
2.4 стимулирующий;
2.5 демаркетинг;

2.6 ремаркетинг;
2.7 **макромаркетинг**;
2.8 развивающий;
2.9 поддерживающий;
2.10 синхромаркетинг;

3. Какие маркетинговые коммуникации относятся к:

3.а.**традиционным**;3.б. интегрированным
3.1. **реклама**;
3.2. прямой маркетинг;
3.3. брендинг;
3.4**. связи с общественностью**;
3.5. стимулирование сбыта;
3.6. мерчандайзинг;
3.7. интернет-маркетинг;
3.8. **личные продажи**;
3.9. событийный маркетинг;
3.10. вирусный маркетинг;

4. Канал распределения – это:

4.1. совокупность торговых посредников, обеспечивающих доведение товаров до конечных потребителей;
4.2. совокупность каналов сбыта и реализации товаров;
4.3. **совокупность субъектов и их деятельность, обеспечивающая физическую доступность товаров для потребителей;**
4.4. совокупность субъектов, обеспечивающих экономическую доступность товаров.

5. Какие из перечисленных средств маркетинга относятся к товарам:
5.1. маркетинговые коммуникации;
5.2. **услуги;**
5.3. **организации;**
5.4. каналы распределения;
5.5. **деньги.**

6. Новые факты и цифры, которые собраны специально для проекта исследования, называются:

a. **Первичные данные**
b. Данные опросов
c. Вторичные данные
d. Факторы для принятия решения.

7. Сегментирование рынка – это процесс:

a. Рекламы товара
b. Выяснение характеристик покупателя
c. Повышение качества товара
d. Прогнозирование рыночных показателей
e. **Разбивки потребителей на группы**

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Приведите 2-3 определения термина «маркетинг» и выявите ключевое слово, которое наиболее часто встречается в этих определениях. Обоснуйте необходимость применения маркетинга в условиях рыночной экономики. Укажите цели и задачи маркетинга.

2. Рассмотрите эволюцию маркетинга и сопоставьте их с концепциями маркетинга. Дайте их характеристику. Приведите примеры использования традиционного и социального маркетинга.

3. Приведите классификацию маркетинга по разным классификационным признакам и дайте краткую характеристику видов маркетинга. Чем отличается сегментированный

маркетинг от массового? Охарактеризуйте комплекс маркетинга 4Р.

4. Разберите принципы и функции маркетинга. Приведите примеры использования принципов маркетинга на практике.

5. Выявите объекты маркетинга и дайте их классификацию по разным признакам.

6. Дайте определение видов потребностей по назначению и укажите средства их удовлетворения

7. Рассмотрите виды спроса и соответствующие им виды маркетинга. Приведите примеры разных видов спроса.

8. Дайте определения термина «потребитель». Сравните определение термина в российском и международной практике. Приведите классификацию потребителей по разным признакам. Факторы, влияющие на поведение потребителей.

9. Рассмотрите субъекты маркетинговой деятельности. Сравните разные организационные формы служб маркетинга на предприятиях, указав их характеристику, достоинства и недостатки

10. Дайте определение термина «товар», установленное в российском законодательстве, приведите классификацию товаров по разным классификационным признакам.

11. Выявите основополагающие характеристики товаров. Укажите их характеристики. Приведите примеры этих характеристик.

12. Рассмотрите уровни товаров. Виды подкрепления. Определите понятия информационного подкрепления: маркировка, товарный знак и бренд.

13. Дайте понятие жизненный цикл (ЖЦТ) товаров. Выявите особенности каждого этапа ЖЦТ и применяемые на них маркетинговые мероприятия. Укажите типы ЖЦТ.

14. Рассмотрите матрицу Бостонской консалтинговой группы. Установите особенности категорий ассортиментного портфеля организации

15. Конкурентоспособность товаров: понятие, конкурентные преимущества, виды конкуренции. Выявите показатели оценки конкурентноспособности товаров. Приведите примеры товаров – конкурентов.

16. Охарактеризуйте позиционирование товаров. Укажите критерии позиционирования и правила составления карт позиционирования

17. Каналы распространения (КР): основные понятия (распределение, сбыт, реализация, каналы сбыта), охарактеризуйте уровни КР, их достоинства и недостатки. Укажите виды сбыта, показатели КР: вертикальные, маркетинговые, системные, их назначение.

18. Торговые посредники: понятие, назначение, их функции. Рассмотрите виды посредников, критерии выбора поставщиков и торговых посредников

19. Сбытовая политика (СП): понятия, назначение. Выявите цели, задачи и основные направления СП. Дайте обоснование выбора направлений СП, укажите возможные риски от выбора определенных направлений и меры их предупреждения.

20. Определите понятие «цена», выявите её функции и место в комплексе 4Р.

21. Рассмотрите ценообразующие факторы различных групп и подгрупп.

22. Методы ценообразования: их классификация на группы и виды. Дайте характеристику каждого вида. Приведите примеры их практического применения.

23. Укажите стратегии ценообразования и охарактеризуйте их, выявите основания выбора. Приведите примеры их практического применения.

24. Ценовая политика организаций (ЦП): понятие, назначение, цели, задачи и основные направления, обоснование их выбора. Укажите возможные риски от их применения и меры предупреждения.

25. Маркетинговые коммуникации (МК): понятие, назначение, классификация по разным признакам. Укажите принципиальные отличия традиционных и интегрированных МК

26. Охарактеризуйте традиционные маркетинговые коммуникации: личные продажи, связи с общественностью и взаимоотношения с потребителями. Дайте их определения и выявите достоинства и недостатки.

27. Охарактеризуйте маркетинговые коммуникации по запланированности

(планируемые и непланируемые), по характеру воздействия на потребителей, в зависимости от вида субъектов, для которых предназначены эти коммуникации, по назначению. Приведите примеры различных видов маркетинговых коммуникаций по указанным признакам.

28. Рассмотрите функции маркетинговых коммуникаций. Приведите примеры этих функций.

29. Дайте определение термина: реклама. Укажите её цели, задачи, принципы, объекты, субъекты, средства (рекламные сообщения и носители рекламы), приведите примеры средств рекламы в Вашей профессиональной или бытовой деятельности.

30. Охарактеризуйте нормативно-правовую базу рекламной деятельности. Укажите общие требования к рекламе, установленные в ФЗ «О рекламе». Приведите примеры запретов и ограничений, регламентируемых в этом ФЗ.

31. Рассмотрите классификацию рекламы по различным классификационным признакам. Охарактеризуйте отдельные виды рекламы, приведите примеры рекламы отдельных видов.

32. Стимулирование сбыта: понятие, цель, задачи, объекты, средства стимулирования различных субъектов. Приведите примеры средств стимулирования конечных потребителей и продавцов.

33. Прямой маркетинг: понятие, цель, задачи, функции, преимущества и недостатки. Приведите примеры использования функций разных форм прямого маркетинга.

34. Формы прямого маркетинга: перечень, характеристики отдельных форм прямого маркетинга. Приведите примеры 3-4 форм прямого маркетинга.

35. Приведите определение терминов: бренд и брендинг. Выявите общность и различия между торговой маркой, товарным знаком и брендом. Укажите нормативно-правовую базу товарных знаков и брендов. Перечислите и охарактеризуйте атрибуты брендов.

36. Дайте классификацию брендов по разным признакам и охарактеризуйте их. Приведите примеры брендов разных видов.

37. Охарактеризуйте следующие виды интегрированного маркетинга: событийный, вирусный, партизанский маркетинг, а также маркетинг в социальных сетях. Приведите примеры этих видов маркетинга.

38. Коммуникационная политика: понятие, цели, задачи, основные направления и их обоснование, возможные риски выбора определенных направлений и меры предупреждения.

39. Охарактеризуйте выставки и ярмарки как вид интегрированных маркетинговых коммуникаций, их название и виды. Приведите примеры выставок и ярмарок разных видов.

40. Маркетинговые исследования: понятие, назначение. Охарактеризуйте этапы проведения маркетинговых исследований. Рассмотрите виды маркетинговых исследований, приведите их примеры.

41. Маркетинговая информация: понятие, назначение. Охарактеризуйте вторичную и первичную маркетинговую информацию, их источники, достоинства и недостатки. Выявите требования к маркетинговой информации. Приведите примеры маркетинговой информации разных видов.

42. Маркетинговая информационная система: понятие, назначение. Охарактеризуйте поисковые (зондирующие) и казуальные (причинно-следственные) исследования.

43. Методы маркетинговых исследований: методы изучения рынка: понятие, назначение. Охарактеризуйте социологические, регистрационные, аналитические методы и метод наблюдения. Приведите примеры использования этих методов.

44. Исследования окружающей среды. Дайте определение понятия окружающей среды и охарактеризуйте составные элементы внешней (макро- и микро-) и внутренней среды организации. Приведите примеры определения сред (3-4) образовательной или иной организации.

45. Охарактеризуйте аналитические методы: ABC, SWOT-анализ и PEST-анализ, их назначение и составные элементы.

46. Охарактеризуйте социологический метод (опроса или анкетирования). Укажите его

назначение, виды опросов и их разновидности, достоинства и недостатки.

47. Укажите виды анкет, особенности их разработки, достоинства и недостатки. Правила составления анкет разных видов. Приведите примеры анкет разных видов.

48. Изучение поведения потребителей: назначение. Охарактеризуйте факторы, влияющие на поведение потребителей.

49. Рассмотрите особенности товаров разного назначения: производственно-технических, потребительских, сервисных (для сферы услуг), офисных (для административно-управленческой деятельности), для государственных нужд. Приведите примеры товаров, которые относятся к этим группам.

50. Рассмотрите мультиатрибутивную модель товаров, укажите и охарактеризуйте её уровни. Приведите примеры мультиатрибутивной модели любого товара.

Шкала оценивания

Индикаторы и критерии оценивания компетенций по этапам их формирования

	Индикаторы оценивания	**Критерии оценивания**	**Оценка (баллы)**
	Имеет представление о современных методиках маркетинга и о сфере их применения	Перечисляет и в полной мере дает характеристику современных методик маркетинга Объясняет цели и последовательность действий в процессе применения современных методик маркетинга Проводит анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании Имеет представление о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования *Достигнут высокий уровень формирования компетенции*	«зачтено» / отлично
		В достаточном объеме перечисляет и дает характеристику современных методик маркетинга Объясняет цели и последовательность действий в процессе применения современных методик маркетинга В достаточном объеме проводит анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании В достаточном объеме имеет представление о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования. *Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции*	«зачтено» / хорошо
		Продемонстрированы фрагментарные навыки понимания характеристик современных методик маркетинга, целей и последовательности действий в процессе применения современных методик маркетинга. Продемонстрированы фрагментарные навыки проведения анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании. Продемонстрированы фрагментарные навыки представления о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования. *Достигнут пороговый уровень формирования компетенции*	«зачтено» / удовлет.

		Не продемонстрированы навыки понимания характеристик современных методик маркетинга, определения целей и последовательности действий в процессе применения современных методик маркетинга. Не продемонстрированы навыки проведения анализ рынка применительно к выявлению факторов конкурентоспособности компании. Не продемонстрированы навыки представления о сфере использования методик маркетинга и об отраслевой специфике этого использования. (либо студент делает грубые ошибки) *Компетенции не сформированы*	«не зачтено»/ неудовл

5. Методические материалы по освоению дисциплины

Глубокое усвоение материала обеспечивается сочетанием аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающихся с литературой и заданиями. Основным видом учебных занятий по данной дисциплине являются лекции и практические занятия. Практические занятия проводятся в виде дискуссий, семинаров, решения ситуационных задач, кейсов, группового/командного проектного обучения.

При изучении дисциплины студентам рекомендуется самостоятельное изучение рекомендованной литературы по темам курса, повторение материала в процессе подготовки практическим работам.

Для получения углубленных знаний рекомендуется знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются наиболее эффективными формами работы;

- рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Маркетинг» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Контрольная работа является частью учебного процесса, и выполнятся студентами **на заочной и очно-заочной форме обучения** - на 3 курсе в 4 семестре.

Она имеет целью углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов в рамках:

- *Формирование представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения*

Рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа предусматривает выполнение аналитических практических заданий: студент должен продемонстрировать способность анализировать воздействие основных факторов внешней среды на функционирование бизнеса, оценивать параметры выявленных факторов и определять тенденции их изменения на основе знания последних прорывных направлений в менеджменте и связанных ними революционных открытий, технологий и продуктов.

Ответы на задания необходимо излагать с пояснениями и выводами, делая сноски на используемые источники.

При ответах выполнять практические задания необходимо в строгой последовательности, что обусловлено логикой анализа.

Контрольная работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления

всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Объем выполненной работы должен составлять 20 страниц.

Структура контрольной работы предусматривает:

- **Титульный лист**
- **Введение.** Во введении раскрывается *актуальность* и *практическую значимость* заданной темы; *цель* контрольной работы; основные *задачи (строго по содержанию),* которые студент собирается решить в процессе исследования; *предмет* и *объект* исследования.
- **Содержание.** Оформляется как перечень пунктов контрольной работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется

Основное содержание работы. Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12, интервал одинарный). Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для контрольной работы не менее 5.

- Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.
- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для контрольной работы не менее 10

Оформление контрольной работы должно быть выполнено в соответствии с методическими указаниями по оформлению учебных текстовых работ, принятых в Балаковском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ».

Структура и содержание контрольной работы

Примерный перечень тем для выполнения контрольной работы

1. Роль и функции маркетинга в современной экономике.
2. Маркетинговая концепция фирмы.
3. Маркетинг потребительских товаров.
4. Маркетинг товаров производственного назначения.
5. Маркетинг услуг и его особенности.
6. Международный маркетинг.
7. Фирменная среда предприятия.
8. Маркетинговые исследования: цели, объекты, методы.
9. Маркетинговые исследования конкурентов.
10. Маркетинговые исследования покупателей.
11. Модели поведения покупателя на потребительском рынке.
12. Сегментирование рынка и позиционирование товара на рынке.
13. Жизненный цикл товара и оценка его конкурентоспособности.
14. Товарная политика фирмы.
15. Оценка конкурентоспособности товара и его управление.
16. Сервис в системе товарной политики.
17. Разработка нового товара.
18. Разработка и позиционирование брендов.
19. Упаковка как один из инструментов маркетинга.
20. Цена как один из основных элементов маркетинга.

21. Анализ ценовой политики предприятия и перспективы ее развития в условиях маркетинговой ориентации.
22. Методы распределения товаров и организация продаж.
23. Оптовая торговля: сущность, формы, проблемы в экономике России.
24. Маркетинг в розничной торговле.
25. Комплекс маркетинговых коммуникаций фирмы.
26. Реклама как инструмент маркетинговых коммуникаций.
27. Организация рекламной деятельности.
28. Личные продажи как инструмент маркетинга.
29. Стимулирование сбыта в системе продвижения товаров и услуг.
30. Мерчандайзинг как направление маркетинговых коммуникаций.
31. Ярмарки как инструмент маркетинговых коммуникаций.
32. Фирменный стиль фирмы.
33. Имидж фирмы и организация PR.
34. Оценка эффективности средств продвижения товара.
35. Управление маркетингом на предприятии.
36. Стратегический маркетинг. Маркетинговые стратегии.
37. Планирование и бюджет маркетинга.
38. Организация и контроль маркетинга на предприятии.
39. Директ-маркетинг.
40. Эффективность маркетингового подхода в управлении фирмой.

Рекомендации по выполнению контрольной работы

Первым этапом подготовки контрольной работы является выбор ее темы и осмысление. Тема контрольной работы может быть сформулирована обучающийся самостоятельно со своими профессиональными и научными интересами и согласована с преподавателем кафедры, который будет проверять работу.

После выбора темы контрольной работы обучающемуся требуется подобрать основную и дополнительную литературу, определить важнейшие источники, которые в дальнейшем станут основополагающими для освещения основных вопросов курсовой работы.

В качестве источников литературы могут использоваться монографии отечественных и зарубежных авторов, справочная и научная литература, сведения периодической печати, статистические данные. Следует использовать также законодательные и нормативные акты по теме исследования. Рекомендуется ознакомиться с публикациями в журналах «Маркетинг в России и за рубежом», «Экономист», «Вопросы экономики», «Российский экономический журнал», в газете «Экономика и жизнь». Работа выполняется на основе изучения соответствующей нормативной документации, критического рассмотрения литературы по исследуемой проблеме, анализа и обобщения статистических данных.

На основе этого составляется план работы. План работы должен быть развернутым, т.е. с указанием глав и параграфов. Как правило, контрольная работа состоит из 2 глав и 2,3 параграфов.

Обучающийся в процессе подготовки работы консультируется с преподавателями кафедры по возникающим вопросам, уточняет круг проблем, подлежащих исследованию, согласовывает план работы.

Контрольная работа выполняется в сроки, предусмотренные учебным планом и предоставляется на кафедру экономики и менеджмента в одном экземпляре не позднее двух недель до начала сессии.

Структура контрольной работы.

Структура контрольной работы должна способствовать раскрытию избранной темы и составных элементов. Все части контрольной работы должны быть изложены в строгой логической последовательности и взаимосвязаны.

Первой страницей работы является титульный лист, оформляемый в соответствии с требованиями.

Второй страницей является содержание (план) работы. Обязательными элементами содержания являются «Введение» и «Заключение».

Введение. Во введении обосновываются актуальность темы, степень ее разработанности, объект и предмет исследования, цель и задачи, поставленные при выполнении контрольной работы, на каком материале выполнена работа. Введение пишется на 2 страницах.

Основная часть. Контрольная работа по маркетингу преследует цель отработки конкретных методических приемов на практическом материале или условном примере. Поэтому структура основной части контрольной работы должна содержать следующие разделы:

Вопрос 1. **Теоретико-методический анализ исследуемой проблемы по выбранной теме** (обзор литературных источников);

Вопрос 2. **Анализ маркетинговой ситуации конкретной фирмы (**анализ исследуемой проблемы согласно выбранной темы, выявление недостатков по конкретной проблеме и предложение рекомендаций по совершенствованию предмета анализа маркетинговой деятельности фирмы (в соответствии с темой контрольной работы).

Уже в процессе сбора исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов, обучающийся приступает к их систематизации и обобщению, формированию на их основе важнейших выводов и рекомендаций. Качество контрольной работы определяется не столько количеством использованных материалов предприятия, сколько качеством обработки их, степенью самостоятельности проработки вопросов, элементами новизны, оригинальностью и обоснованностью выводов и предложений.

Заключение. В заключении автором излагаются основные выводы и предложения, сформулированные в результате проведенного исследования. Заключение пишется на 2 страницах.

Критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа оценивается «не зачтено», если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольной работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы не была продемонстрирована способность *представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения*

4. Оформление работы совершенно не соответствует требованиям.

Контрольная работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы.

3. При написании работы была продемонстрирована способность *представления о современных методиках маркетинга и о сфере их применения*

4. Использовано оптимальное количество литературы и источников по теме работы, их изучение проведено на среднем и высоком уровне. Автор работы владеет методикой исследования.

5. Тема работы четко сформулирована, тема раскрыта полностью, дано обоснование ее актуальности.

6. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Л. А. Данченок [и др.] ; под редакцией Л. А. Данченок. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01560-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510866 (дата обращения: 10.09.2024)

2. Николаева М.А., Калугина С.А. Маркетинг: учебник и практикум. - М.: ИТК «Дашков и К°», 2023. - 364 с.

6.2 Дополнительная литература

1. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) //. Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/.

2. Инновационный маркетинг : учебник для вузов / С. В. Карпова [и др.] ; под общей редакцией С. В. Карповой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 474 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13282-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510978 (дата обращения: 10.09.2024).

3. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг. Менеджмент. - 12-е изд. [пер. с англ.]. СПб: Питер, 2012 – 814 с.

4. Котлер Ф., Сондерс Дж., Вонг В., Армстронг Г. Основы маркетинга: 5-е европейское издание [пер. с англ.]. М.: Диалектика, 2019. – 752 с.

5. Карасев, А. П. Маркетинговые исследования и ситуационный анализ : учебник и практикум для вузов / А. П. Карасев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 315 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05189-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511401 (дата обращения: 10.09.2024).

6. Кузьмина, Е. Е. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Е. Е. Кузьмина. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16648-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531436 (дата обращения: 10.09.2024).

7. Карпова, С. В. Маркетинг: теория и практика : учебное пособие для вузов / С. В. Карпова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 383 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16683-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531483 (дата обращения: 10.09.2024).

8. Карпова, С. В. Маркетинговый анализ. Теория и практика : учебное пособие для вузов / С. В. Карпова, С. В. Мхитарян, В. Н. Русин ; под общей редакцией С. В. Карповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 181 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05522-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514743 (дата обращения: 10.09.2024).

9. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Т. А. Лукичёва [и др.] ; под редакцией Т. А. Лукичёвой, Н. Н. Молчанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 386 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16503-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531182 (дата обращения: 10.09.2024).

10. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности : учебник и практикум для вузов / С. В. Карпова [и др.] ; под общей редакцией С. В. Карповой, С. В. Мхитаряна. — Москва :

Издательство Юрайт, 2024. — 396 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14869-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512019 (дата обращения: 10.09.2024).

11. Маркетинг-менеджмент : учебник и практикум для вузов / И. В. Липсиц [и др.] ; под редакцией И. В. Липсица, О. К. Ойнер. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 379 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01165-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511247 (дата обращения: 10.09.2024).

6.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Федеральный закон от 13.03.2006 N 38-ФЗ (ред. от 30.04.2021 с изменениями и дополнениями по состоянию на 2023 г.) "О рекламе"// Законы, кодексы и нормативно-правовые акты РФ: [сайт]. – URLhttps://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-13032006-n-38-fz-o/ (дата обращения: 10.08.2024)

Федеральный закон 28 декабря 2009 г. № 381-ФЗ «Об основах государственного регулирования торговой деятельности в Российской Федерации».

Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

Федеральный закон от 13 марта 2006 г. № 38-ФЗ «О рекламе».

ГОСТ Р 51303-2013 «Торговля. Термины и определения».

ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качеством. Основные положения и словарь».

Закон РФ от 07.02.1992 N 2300-1 (ред. от 22.12.2020; с изменениями и дополнениями по состоянию на 2023 г.). «О защите прав потребителей»// Справочно-правовая система Консультант-Плюс : [сайт]. – URL: https://sudact.ru/law/zakon-rf-ot-07021992-n-2300-1-o/ (дата обращения: 10.09.2023)

Международный кодекс рекламной деятельности Международной торговой палаты // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [сайт]. – URL: https://docs.cntd.ru/document/901784169 (дата обращения: 10.09.2024)

Международный Кодекс практики маркетинговых и социологических исследований ESOMAR (European Society Of Opinion and Market Research - Европейского общества исследований общественного мнения и рынка) и ICC (Международная торговая палата)//Международный аналитический центр Socium: [сайт]. – URL: http://www.socium.info/codex-esomar.html(дата обращения: 10.09.2024)

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н"Об утверждении профессионального стандарта "Маркетолог" (Зарегистрирован 12.12.2023 № 76349) – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312120050

Профессиональный стандарт 08.035 "Маркетолог" /УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н - URL: https://classinform.ru/profstandarty/08.035-marketolog.html

6.4 Интернет-ресурсы

1. Интернет источник - Advertology.ru – все о рекламе, маркетинге и PR: www.advertology.ru
2. Интернет источник /Руководство по маркетингу: http://marketing-guide.org
3. Журнал «Top-manager» - раздел IDEA: www.top-manager.ru
4. Журнал «Секрет Фирмы»: http://www.sf-online.ru
5. Журнал «E-xecutive»: http://www.e-xecutive.ru
6. Общероссийская маркетинговая система Российской Ассоциации маркетинга/ Словарь маркетолога: http://oms.ram.ru/mark
7. Энциклопедия маркетинга: www.marketing.spb.ru
8. Сайты исследовательских компаний и организаций:

a. http://www.nielsen.com/ru
b. http://www.tns-global.ru
c. http://www.gfk.com/ru
d. http://ipsos-comcon.ru/
e. https://www.esomar.org/

6.5 Иные источники

Журналы: Маркетинг, Практический маркетинг, Маркетинг в России и за рубежом", «Секрет фирмы» и «Маркетинг PRO, "Маркетолог" и др.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Аудитории достаточной вместимости.
Ноутбук (пакет офисных приложений MS Office)
Мультимедийный проектор
Флип-чарт

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 20*24* г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса
Обязательная часть

(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент

(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом

(направленность (профиль)

Бакалавр

(квалификация)

Очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:

преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шкирандо О.И.

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА

д.э.н., профессор Раевский С.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Дорожкина Е.Г.

(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой

экономики и менеджмента _ канд. экон. наук, Пророкова Е.А..

(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 5
3. Содержание и структура дисциплины ….……..... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …… 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины …… 14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 24
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 24
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 24
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….….. 25
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 25
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.3.2.	Формирование навыка поиска и отбора необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам
ПКо ОС- 2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ПКо ОС– 2.1	Формирование навыка выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции, профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации	ОПК ОС-2.3.2	<u>на уровне знаний:</u> - сформированы знания мировых и российских информационных ресурсов, современных инструментов анализа информации о внешней среде бизнеса
		<u>на уровне умений:</u> - сформированы умения сбора информации о внешней среде бизнеса и ее анализа с учетом поставленных управленческих задач
		<u>на уровне навыков:</u> - сформирован навык нахождения и отбора источников информации, релевантной поставленным задачам, с использованием современных инструментов
	ПКо ОС– 2.1	<u>на уровне знаний:</u> - сформированы знания о составе внешней среды организации, ее элементах и их характеристиках; об оценке воздействия факторов внешней среды на организацию; о сложности и возрастающей быстроте изменчивости внешней среды; о лучших мировых бизнес-практиках; о существующих мега-трендах и их влиянии на деятельность организации; об экономических циклах и их фазах; о генезисе сценарного планирования и его применимости в организации; о специфике форсайт-технологий и проблеме «черных лебедей»

		на уровне умений: - сбор и критический анализ информации о внешней среде организации и ее влиянии на деятельность компании; умение формировать вывод о состоянии внешней среды организации; анализировать влияние существующих мега-трендов на деятельность организации; умение определять сферы бизнеса, в которых применимо сценарное планирование
		на уровне навыков: - проведение комплексного PESTEL-анализа внешней среды бизнеса, разработки сценариев развития организации; владения основами поиска, выявления и внедрения лучших практик; навыками анализа возможностей и угроз, открывающихся перед компаниями; навыками формулирования возможные мер и рекомендации по преодолению возникающих трудностей и использованию вероятных преимуществ

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебным планом для дисциплины **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** установлено:

Общая трудоемкость дисциплины: 3 з.е. (108 часов - в академических часах / 81 час - в астрономических часах).

По заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 14, в астрономических часах – 10,5, на самостоятельную работу в академических часах - 85; в астрономических часах– 63, 75;

По очно - заочной форме обучения - на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 26, в астрономических часах – 19,5, на самостоятельную работу в академических часах - 46; в астрономических часах– 34, 5;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса относится к обязательной части блока Б1, изучается на заочной и очно-заочной форме обучения в 3 семестре.

Форма промежуточной аттестации – экзамен, контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Элементы внешней среды бизнеса и их значение	10	2		2		6	О, П
Тема 2	Модель PESTLE	10	2		2		6	О, П
Тема 3	Выявление трендов как	14	2		2		6	О, П

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	основа стратегической адаптации							
Тема 4	Использование лучших практик						4	О, П
Тема 5	Ключевые мега-тренды в глобальной среде	12	2		2		4	О, П
Тема 6	Циклы в глобальной и национальной экономике						4	О, П
Тема 7	Сценарное планирование	12	2		2		8	О, П
Тема 8	Форсайт технологии и черные лебеди	12	2		2		8	О, П
Консультация		2						2
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		36						36
Всего:		**108**	**12**		**12**		**46**	**38**
Заочная форма обучения								
Тема 1	Элементы внешней среды бизнеса и их значение	20	2		2		8	О, П
Тема 2	Модель PESTLE						8	О, П
Тема 3	Выявление трендов как основа стратегической адаптации	28	2		2		8	О, П
Тема 4	Использование лучших практик						8	О, П
Тема 5	Ключевые мега-тренды в глобальной среде						8	О, П
Тема 6	Циклы в глобальной и национальной экономике	49	2		2		8	О, П
Тема 7	Сценарное планирование						20	О, П
Тема 8	Форсайт технологии и черные лебеди						17	О, П
Промежуточная аттестация (экзамен, контрольная работа)		9						9
Всего:		**108**	**6**		**6**		**85**	**9**

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости:*

Опрос (О), презентации (П)

Содержание дисциплины

Тема 1. Элементы внешней среды бизнеса и их значение

Элементы внешней среды бизнеса, их характеристики, среда прямого и косвенного действия. Макроэкономическая и институциональная среда. Основные факторы макроэкономической среды бизнеса.

Ключевое значение внешней среды и ее постоянных изменений как источника угроз и возможностей для бизнеса. Примеры изменений, приведших к возникновению или исчезновению крупнейших мировых компаний.

Тема 2. Модель PESTLE

Стейкхолдеры, их виды, взаимное влияние бизнеса и заинтересованных лиц.

Модель PESTLE и ее варианты как матрица систематического анализа влияния окружающей среды на текущую деятельность и стратегические решения бизнеса.

Тема 3. Выявление трендов как основа стратегической адаптации

Выявление трендов и их использование в применении к различным отраслям и размерам бизнеса.

Тема 4. Использование лучших практик

Источники лучших практик. Бенчмаркинг. Технологии поиска, выявления и внедрения лучших практик. Ограничения использования выявления трендов и лучших практик и типичные ошибки.

Тема 5. Ключевые мега-тренды в глобальной среде

Наиболее значимые мега-тренды, влияющие на развитие бизнеса. IT трансформация, искусственный интеллект, Uber-like платформы, автоматизация бизнес-процессов, технологии анализа данных, блокчейн технологии, роботизация, технологии 3D печати, старение населения в развитых странах, новый средний класс в Китае, Индии и других развивающихся странах. Мега-тренды и их последствия в XX и XIX вв.

Тема 6. Циклы в глобальной и национальной экономике

Длинные циклы экономической активности на уровне глобальной и национальной экономики: фазы роста, кризисы, рецессии, стагфляция, инфляция. Отраслевые циклы и их значение для бизнеса.

Тема 7. Сценарное планирование

Основы и история сценарного планирования. Наиболее известные кейсы успешного использования сценарного планирования. Область применимости и типичные ошибки сценарного планирования

Тема 8. Форсайт технологии и черные лебеди

Анализ современных технологий совместного (коллаборативного) экспертного прогнозирования будущего. Понятие «черных лебедей» и вопрос о предсказуемости трендов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Элементы внешней среды бизнеса и их значение	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 2. Модель PESTLE	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 3. Выявление трендов как основа стратегической адаптации	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 4. Использование лучших практик	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 5. Ключевые мега-тренды в глобальной среде	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 6. Циклы в глобальной и национальной экономике	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 7. Сценарное планирование	Опрос, презентация в мини-группе
Тема 8. Форсайт технологии и черные лебеди	Опрос, презентация в мини-группе

Промежуточная аттестация – экзамен. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): итоговое компьютерное тестирование, защита проекта в мини-группах.

Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы.

I. Оценивается работа студента на семинаре – успешность выполнения предлагаемых заданий, его активность и вовлеченность в рабочий процесс, участие в подготовке заданий в мини-группах.

II. Оценивается выполнение заданий при подготовке к семинару – подготовка презентаций в графическом редакторе пакета MS Office – PowerPoint или ему подобных редакторах.

Презентация должна быть подготовлена внутри команды из 3-4 человек и сопровождена выступлением с временным регламентом (не более 7 минут на презентацию).

Пример вопросов для подготовки презентации к семинарскому занятию по теме «PESTEL-анализ компании»:

1. Сформулируйте цель проведения PESTEL-анализа для выбранной компании
2. При помощи интернет-ресурсов, а также дополнительных источников проведите сбор информации о состоянии внешней среды исследуемой компании.
3. Выделите не менее 5 факторов внешней среды компании по группам:

политические (political), экономические (economic), социальные (social), технологические (technological), экологические (environmental) и юридические (legal). При необходимости воспользуйтесь предложенным списком возможных факторов внешней среды компании, который вы можете расширить.

Примеры факторов влияния политической среды на исследуемую компанию:

- Устойчивость политической власти и существующего правительства
- Бюрократизация и уровень коррупции
- Налоговая политика (тарифы и льготы)
- Свобода информации и независимость СМИ
- Тенденции к регулированию или дерегулированию отрасли
- Количественные и качественные ограничения на импорт, торговая политика

- Стремление к протекционизму отрасли, наличие государственных компаний в отрасли
- Вероятность развития военных действий в стране
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния экономической среды на исследуемую компанию:
- Темпы роста экономики
- Уровень инфляции и процентные ставки
- Курсы основных валют
- Уровень безработицы, размер и условия оплаты труда
- Уровень развития предпринимательства и бизнес-среды
- Кредитно-денежная и налогово-бюджетная политика страны
- Уровень располагаемых доходов населения
- Степень глобализации и открытости экономики
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния социально-культурной среды на исследуемую компанию:
- Уровень здравоохранения и образования
- Отношение к импортным товарам и услугам
- Отношение к работе, карьере, досугу и выходу на пенсию
- Требования к качеству продукции и уровню сервиса
- Культура формирования накоплений и кредитования в обществе
- Образ жизни и привычки потребления
- Развитие религии и прочих верований
- Отношение к натуральным и экологически-чистым продуктам
- Темпы роста населения
- Уровень миграции и иммиграционные настроения
- Половозрастная структура населения и продолжительность жизни
- Социальная стратификация в обществе, меньшинства
- Размер и структура семьи
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния технологической среды на исследуемую компанию:
- Развитие новых технологий
- Финансирование НИОКР
- Связанные/зависимые технологии
- Замещающие технологии/решения
- Зрелость технологий
- Адаптация новых технологий
- Производственная емкость, уровень оснащения строительства
- Информация и коммуникации
- Развитие связанных технологий (сфера обслуживания и поддержки)
- Износоустойчивость конструкций
- Доступность, лицензирование, патенты
- Трансфер технологий
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния экологической среды на исследуемую компанию:
- Экологичность применяемых технологий в отрасли
- Экологическая ситуация региона
- Экологичность материалов, предлагаемых поставщиками
- Экологичность производства у конкурентов в отрасли
- Тренды, связанные с погодой и климатом

- Влияние климатических изменений на операции вашей фирмы и предпочтения покупателей
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

Примеры факторов влияния юридической среды на исследуемую компанию:

- Тренды в законодательной деятельности, влияющие на операции фирмы и принимаемые там решения,
- Изменения в трудовом законодательстве, относящиеся к найму персонала, созданию среды, обеспечивающей сохранение здоровья и безопасность труда,
- Изменения в вопросах защиты прав потребителей
- Степень защиты интеллектуальной собственности и закон об авторском праве
- Антимонопольное законодательство
- Законодательство по охране окружающей среды
- Будущее и текущее законодательство, регулирующее правила работы в отрасли
- Наиболее вероятные изменения в ближайшие 3-5 лет

4. Проанализируйте выбранные факторы. Оцените силу воздействия каждого выбранного фактора по шкале от 1 до 3 (методом экспертной оценки).
5. Оцените вес каждого фактора.
6. Оцените вероятности изменения факторов в будущем по шкале от 1 до 5 (методом экспертной оценки).
7. Определите влияние факторов с учетом их веса и вероятности их изменений.
8. Сформулируйте вывод проведенного PESTEL-анализе, определив возможные последствия наступления или изменения каждого фактора. Предложите меры по снижению негативного влияния возможных изменений или использованию возможных новых преимуществ для исследуемой компании.
9. Взгляд назад: определите преимущества и недостатки проведенного PESTEL-анализа. Что бы вы скорректировали в своей работе?

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.3.2	Формирование навыка поиска и отбора необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам
ПКо ОС- 2	Способен оценивать и учитывать факторы внешней среды бизнеса для повышения конкурентоспособности организации.	ПКо ОС– 2.1	Формирование навыка выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации.

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-2.3.2	Находит и отбирает необходимую и достаточную информацию, релевантную поставленным задачам	Находит и анализирует информацию из различных источников, отбирает данные, необходимые для решения поставленных задач, оценивает ее качество и релевантность, систематизирует информацию, необходимую и достаточную для проведения анализа внешней среды организации
ПКо ОС – 2.1	Выявляет факторы внешней среды бизнеса, определяющие конкурентоспособность организации	- Перечисляет основные виды и группы факторов внешней среды бизнеса, проводит анализ текущего состояния внешней среды компании с использованием инструментов PESTEL-анализа и дает рекомендации для повышения конкурентоспособности организации - Называет ключевые мега-тренды глобальной среды и раскрыть их содержание - Называет основные этапы экономических циклов и дать им характеристику - Определяет, что представляет собой процесс сценарного планирования и называет сферы его применимости - Дает характеристику форсайт-технологий и называет сферу их применения - Приводит примеры «черных лебедей»

Пример вопросов типового итогового теста по дисциплине:

1. Что такое форсайт?

А) линейный экономический прогноз

Б) этап развития экономики, характеризующийся высокой степенью неопределенности

В) инновационная технология моделирования будущего

Г) труднопрогнозируемое событие, имеющее значительные последствия для общества, для экономики

2. Цель форсайта – это:

А) разрешение проблемы «черных лебедей»

Б) разработка стратегии

В) определение внешней среды бизнеса

Г) получение достоверной «карты будущего», описывающей основные возможные события, которые будут влиять на отрасль / территорию / организацию в описываемом горизонте

3. Труднопрогнозируемое событие, имеющее значительные последствия для общества, для экономики – это:

А) «Черный лебедь»

Б) форсайт

В) мега-тренд

Г) кризис

4. Совокупность элементов, условий, факторов и сил, которые воздействуют на организацию извне, тем самым меняя ее поведение – это:

А) экономические факторы среды
Б) внешняя среда бизнеса
В) элементы внешней среды бизнеса
Г) система оценки внешней среды

5. Внешняя среда подразделяется на:

А) среду прямого и косвенного воздействия
Б) организацию и ее потребителей
В) форсайты и «черных лебедей»
Г) она неделима

6. Фирмы, реализующие аналогичный продукт на тех же самых рынках (несколько правильных ответов)

А) элемент внешней среды бизнеса
Б) элемент внутренней среды бизнеса
В) конкуренты
Г) поставщики
Д) «черные лебеди»

7. Среда прямого воздействия НЕ включает в себя (несколько правильных ответов):

А) поставщики
Б) акционеры
В) рабочая сила
Г) уровень НТП
Д) появление новых технологий в отрасли
Е) потребители
Ж) конкуренты

8. Модель PESTEL включает в себя следующие факторы (несколько правильных ответов):

А) экономические факторы
Б) политические факторы
В) сильные стороны компании
Г) угрозы для компании
Д) возможности для компании
Е) социокультурные факторы
Ж) все перечисленные факторы

9. Что из перечисленного не является мега-трендом:

А) повышение экологичности производства
Б) ограниченность природных ресурсов
В) переход к закрытому типу экономик отдельных государств
Г) глобализация бизнеса

10. Инструмент бизнес - анализа, который рассматривает политические, экономические социокультурные, технологические, экологические и правовые факторы, влияющие на бизнес – это:

А) сценарное планирование
Б) PESTEL-анализ
В) SWOT-анализ
Г) анализ 5 сил Портера

Итоговая зачетная работа

1. Итоговая зачетная работа будет проведена в виде защиты проекта.

Проект должен быть подготовлен в составе мини-групп из 3-4 студентов. В рамках проекта команда должна выбрать компанию из предложенного списка и провести анализ ее внешней среды, используя знания, умения и навыки, полученные в процессе освоения курса.

Проект должен содержать в себе ответы по следующим опорным пунктам:

(1) PESTEL-анализ исследуемой компании

(2) Влияние ключевых мега-трендов на исследуемую компанию:

Какие мега-тренды вам известны? Какие мега-тренды оказывают наибольшее влияние на исследуемую компанию? В чем это проявляется? Какие меры предпринимаются или могут быть предложены для ответа на новые вызовы?

(3) Применение бенчмаркинга в исследуемой компании: приведите примеры или предложите те аспекты деятельности компании, где может быть использован этот инструмент. Какие компании могут служить примером лучших практик для исследуемой организации?

(4) Что такое сценарное планирование? Назовите аспекты деятельности исследуемой компании, где может быть использован этот инструмент; аргументируйте свой ответ.

(5) Что такое форсайт-технологии? Приведите примеры «черных лебедей».

Список компаний, рекомендованных для подготовки зачетного проекта по дисциплине:

ООО «Международная компания «Сибирское здоровье»
ПАО Сбербанк
АО Тинькофф банк
ООО ВкусВилл
ООО «Авиакомпания «Победа»
АО «Мэлон Фэшн Груп» (бренды befree, ZARINA, LOVE REPUBLIC, SELA)
АО Фаберлик
АО Лаборатория Касперского
ООО "Торговый дом Аскона"
АО «Эркафарм»

Шкала оценивания

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относится текущая аттестация в форме теста и промежуточная аттестация в форме защиты проекта. Выполнение заданий, предусмотренных программой курса, является обязательным для всех студентов.

Студенты, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета/экзамена. Оценка работы на семинарских занятиях происходит в процессе опроса студентов, решения кейсовых заданий, подготовки докладов.

Итого максимальное количество баллов за работу на семинарских занятиях – 45 баллов.

Экзамен состоит из двух частей: итоговое тестирование и защита проекта.

Итоговый тест состоит из 25 вопросов и оценивается в 25 баллов.

Критерии оценки проекта (всего 30 баллов)

- PESTEL-анализ – 15 баллов:

- выбраны факторы внешней среды бизнеса (не менее 5);
- оценка влияния факторов и расчеты произведены верно;
- составлен график-визуализация для представления итогов анализа;
- сделан вывод о состоянии внешней среды бизнеса;

- предложены рекомендации.

- Даны ответы на вопросы (2)-(5) – 10 баллов:

- содержание ответа, его полнота

- владение основными понятиями, понимание терминов, способность дать их определения

- приведены примеры

- точка зрения аргументирована на основании изученных теорий

- даны ответы на дополнительные вопросы

- Презентация проекта – 5 баллов:

-презентабельность (иллюстративность, графическая привлекательность)

-понятность (доступность изложенного материала)

-полезность (полезна ли данная презентация для обучения?)

-интерес (интересна ли данная презентация?)

-использование других источников - статей, книг, интернет-ресурсов и проч. (в презентации обязательно должна присутствовать ссылка на конкретный источник)

Шкала оценивания

Методические материалы оценивания

Критерии финальных оценок по 100-балльной шкале

85-100	5	Программа курса освоена полностью. Студент свободно ориентируется в проблематике всех тем курса, владеет терминологией, умеет использовать теоретический материал и научный инструментарий для решения профессиональных задач. Понимает место данной учебной дисциплины в своем профессиональном становлении. Обладает высоким уровнем профессиональной эрудиции. Умеет рассматривать конкретные вопросы учебной дисциплины в контексте, выходящем за рамки этой дисциплины, в междисциплинарном ключе. Имеет собственную аргументированную позицию по ключевым проблемам курса.
70-84	4	Программа курса освоена полностью. Студент ориентируется в проблематике практически всех тем курса. Владеет терминологией. Понимает, каким образом теоретический материал может быть использован в качестве инструментария для решения практических задач. Понимает место данной учебной дисциплины в своем профессиональном становлении. Обладает достаточным уровнем профессиональной эрудиции. Собственная позиция - в стадии формирования
55-70	3	Программа курса в основном освоена. Глубина понимания отдельных тем курса варьируется. Студент владеет терминологией. Имеет представление, каким образом теоретический материал может использоваться в качестве инструмента для решения практических задач. Демонстрирует базовый уровень профессиональной эрудиции.
Менее 55	2	Программа курса не освоена. Понимание большинства тем курса является поверхностным. Студент знаком с терминологией. Профессиональная эрудиция отсутствует. Не имеет представления о том, каким образом теоретический материал может использоваться в качестве инструмента для решения практических задач.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

5. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** нацелена на получение обучающимися устойчивых знаний о внешней среде организации, ее состава и характеристики, методах анализа внешней среды, а также об основных тенденциях изменений внешней среды компании. Формат дисциплины предполагает активное и заинтересованное участие обучающихся во всех формах освоения дисциплины, включая лекционные и практические занятия, а также самостоятельную работу обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям обучающимся рекомендуется:

1. Внимательно изучить вопрос/вопросы (задание).
2. Прочитать предложенную литературу и материалы лекции по соответствующей теме.
3. Подготовить ответ на вопросы на заданную тему, выполнить задание по теме.
4. Составить план ответа (доклада, презентации).
5. Весь материал (статистику, информацию на сайтах, литературные источники, как на русском, так и на иностранных языках) обработать и использовать реферативно.
6. Указать авторство использованных материалов и ссылки на источники, использованные при подготовке ответа
7. Планировать свой ответ (доклад, презентацию) по времени.
8. Не пересказывать материал, а презентовать свои выводы и заключения, доказывая и/или иллюстрируя их конкретными экономическими примерами, результатами расчетов, произведенных самостоятельно на основе использования российских и международных баз экономической информации.
9. При работе в малых группах (например, при подготовке проекта) в начале работы четко распределить обязанности.
10. В течение семестра систематически заниматься самостоятельным изучением дисциплины.

Основными видами самостоятельной работы по дисциплине **Б1.О.11 Внешняя среда бизнеса** являются:

- повторение лекционного материала и материала учебников;
- чтение основной и дополнительной литературы
- самостоятельное изучение разделов курса
- подготовка к практическим занятиям;
- разбор и решение кейсовых заданий;
- подготовка к промежуточной и итоговой аттестации;
- подготовка проекта.

Задания для самостоятельной работы студентов

Задание 1. Повторить материалы лекции «Элементы внешней среды бизнеса и их значение». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 2. Повторить материалы лекции «Модель PESTEL». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции. Изучить инструкцию по проведению PESTEL-анализа. Провести анализ выбранной компании. Подготовить презентацию.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 3. Повторить материалы лекции «Выявление трендов как основа стратегической адаптации». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 4. Повторить материалы лекции «Использование лучших практик». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 5. Повторить материалы лекции «Ключевые мега-тренды в глобальной среде». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 6. Повторить материалы лекции «Циклы в глобальной и национальной экономике». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 7. Повторить материалы лекции «Сценарное планирование». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 8. Повторить материалы лекции «Форсайт технологии и черные лебеди». Ответить на вопросы для самопроверки в конце лекции.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 9. Повторить материалы лекций и семинарских занятий курса. Подготовиться к итоговому тестированию.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Задание 10. Повторить материалы лекций и семинарских занятий курса. Ознакомиться с вопросами для подготовки проекта. Подготовиться к защите проекта в составе мини-группы.

Источник: Дафт Ричард Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

Контрольная работа является частью учебного процесса, и выполнятся студентами **на заочной и очно-заочной форме обучения** - на 2 курсе в 3 семестре.

Она имеет целью углубление и закрепление теоретических знаний и практических навыков студентов в рамках:

- *формирования навыка поиска и отбора необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам;*
- *формирования навыка выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации.*

Рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа предусматривает выполнение аналитических практических заданий: студент должен продемонстрировать способность анализировать воздействие основных факторов внешней среды на функционирование бизнеса, оценивать параметры выявленных факторов и определять тенденции их изменения на основе знания последних

прорывных направлений в менеджменте и связанных ними революционных открытий, технологий и продуктов.

Ответы на задания необходимо излагать с пояснениями и выводами, делая сноски на используемые источники.

При ответах выполнять практические задания необходимо в строгой последовательности, что обусловлено логикой анализа.

Контрольная работа считается зачтенной в случае правильного выполнения и оформления всех заданий.

Работа оформляется в печатном виде на листах формата А4. Объем выполненной работы должен составлять 20 страниц.

Структура контрольной работы предусматривает:

- **Титульный лист**
- **Введение.** Во введении раскрывается *актуальность* и *практическую значимость* заданной темы; *цель* контрольной работы; основные *задачи (строго по содержанию),* которые студент собирается решить в процессе исследования; *предмет* и *объект* исследования.
- **Содержание.** Оформляется как перечень пунктов контрольной работы с указанием номеров страниц. Нумерация страниц начинается с «Титульного листа», но на нем страница не проставляется

Основное содержание работы. Текст печатается шрифтом Times New Roman кегль 14 интервал 1,5 выравнивание по ширине с переносом слов в тексте (для таблиц и сносок 12, интервал одинарный). Наличие сносок обязательно. Рекомендуемое количество сносок для контрольной работы не менее 5.

- Параметры страницы устанавливаются следующим образом: сверху и снизу – 20 мм, слева – 30 мм, справа – 10 мм. Номер станицы – внизу в центре.
- **Заключение** должно содержать краткие выводы (резюме) по результатам проведенного исследования в соответствии с темой курсовой работы согласно выполненных заданий.
- **Библиографический список**. Оформляется в алфавитном порядке. Выходные данные учебников, научных статей, режимы доступа к электронным ресурсам следует указывать в соответствии с требованиями по оформлению письменных работ выполняемых студентами Балаковского филиала РАНХиГС.

Рекомендуемое количество источников для контрольной работы не менее 10

Оформление контрольной работы должно быть выполнено в соответствии с методическими указаниями по оформлению учебных текстовых работ, принятых в Балаковском филиале ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ».

Структура и содержание контрольной работы

Аналитическое задание
«Анализ воздействия основных факторов макро и микро среды на функционирование бизнеса и разработка стратегических решений»
проводится в 5 этапов

Объектом анализа выступает:

- ***место работы студента(!!!!!!!!);***

*Методические указания к выполнению***.**

1 этап. Дать краткую характеристику предприятия.

2 этап. Анализ воздействия основных факторов внешней среды на функционирование бизнеса методом PEST-анализа

2.1 Провести анализ рыночных возможностей и угроз внешнего окружения организации методом PEST-анализа.

Информация должна быть представлена в таблице. Пример представлен в таблице 2.1

Таблица 2.1

Пример составления и оформления и PEST-анализа

	Факторы	Прогноз влияния фактора
1	**Политические**	
11	Сложная политическая ситуация в стране. Объявление санкций РФ. Специальная военной операция на Украине.	Удорожание стоимости сырья, импорт зависящей продукции. Ухода с рынка крупных зарубежных производителей снеков, в частности картофельных чипсов Поиск новых поставщиков товаров, услуг, сырья, материалов в РФ. Сбои в снабжении.
12	Приостановка инвестиции в бизнес на территории России и поставки продукции в страну многими зарубежными производителями	Рост цен на продукцию и сужение ассортимента из-за ухода с рынка крупных зарубежных производителей. Развитие импортзамещения
13	Реализация Национального проект «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» (15.10.2018 – 31.12.2024)	Возможность участие в госпрограммах. Меры государственной поддержки со стороны государства для малого и среднего предпринимательства. Снижение налогов, предоставление льготных кредитов. Возможность изменения графика платежей по кредитам (кредитные каникулы или реструктуризация). Кредиты по льготным ставкам. Льготный лизинг и факторинг. Гранты на создание и развитие бизнеса.
1		
2	**Экономические**	
21	Нестабильность экономической ситуации, инфляция	Снижение реальных доходов россиян Увеличение затрат на материалы. Увеличение стоимости товаров. Перераспределение финансов, в целях уменьшения расходов. Приобретение аналогов товара
22	Импортзамещение	Развитие российского рынка средств производства. Развитие отечественного рынка сырья
3	Повышение цен	Увеличение затрат на сырье, увеличение стоимости товаров. Перераспределение финансов, в целях уменьшения расходов. Приобретение аналогов товара
2	Снижение платежеспособности потребителей	
2	Рост конкуренции	
2		
3	**Социокультурные**	
31		
32		

33		
34		
4	**Технологические**	
41	Активное развитие интернета	- использование интернет технологий для продвижения услуг, привлечение клиентов через социальные сети, мессенджеры, - рост каналов реализации: интернет - торговля - самый быстрорастущий канал реализации, и снеков в т.ч.
42	Внедрение IT технологий в деятельность предприятия	оптимизация рабочих процессов, оптимизация документооборота - ведение электронного документооборота
3	Достижения в области науки	
4	Достижения в области технологи	технологические усовершенствования, повышение качества и расширение ассортимента, наиболее полное удовлетворение потребительских предпочтений

См. Источник :

Пошаговая инструкция по составлению PEST анализа

http://powerbranding.ru/biznes-analiz/pest/example/

2.2 Рассмотреть влияние ключевых мега-трендов на исследуемую компанию:

- Какие мега-тренды вам известны?
- Какие мега-тренды оказывают наибольшее влияние на исследуемую компанию? В чем это проявляется?
- Какие меры предпринимаются или могут быть предложены для ответа на новые вызовы?

2.3 Применение бенчмаркинга в исследуемой компании: Какие компании могут служить примером лучших практик для исследуемой организации? Приведите примеры или предложите те аспекты деятельности компании, где может быть использован этот инструмент.

3 этап. Анализ конкуренции

3.1. Рассмотреть характер отраслевой конкуренции, который определяется пятью основными силами, взаимодействие которых определяет потенциал отрасли в целом, используя Матрица Портера (таб.3.1.)

Информация должна быть представлена в таблице.

Примечание – *Студент выступает в качестве эксперта. В таблице в качестве примера рассматривается рынок местных перевозок, таким образом, критерии, которые выделены в таблице красным шрифтом, изменить под объект анализа студента.*

Таблица 3.1

Пример анализа Пяти конкурентных сил Портера на российском рынке местных перевозок по 5 бальной шкале[1]

5 конкурентных сил Портера	Критерии	Оценка
1.Угроза появления продуктов	Склонность приобретения билетов на скоростные поезда, боязнь лететь на самолете	3
	Сравнение цены и качества продуктов - заменителей	3

[1] Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Л. А. Данченок [и др.] ; под редакцией Л. А. Данченок. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. — С.435-436. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01560-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510866 (дата обращения: 01.09.2023). -С.435-436

заменителей	Цены на скоростные поезда, больше чем на самолеты	3
	Уровень восприятия дифференциации продукта	2
Средний балл		**2,7**
2. Уровень конкурентной борьбы	Олигополия	3
	Уровень роста рынка	2
	Критерии насыщения рынка	1
	Отличительные черты конкурентов	1
	Преимущества в себестоимости	2
	Уровень затрат конкурентов на рекламу	2
Средний балл		**2**
3.Угроза появления новых игроков	Наличие барьеров входа (лицензионная комиссия, сертификаты)	1
	Необходимость затрат на дифференциацию продукта	2
	Необходимость в повышении стоимости бренда	2
	Высокие стартовые затраты для новых игроков	1
	Реакция правительства и /или других регуляторов рынка	2
Средний балл		**1,6**
4. Рыночная власть поставщиков	Низкая конкуренция на рынке технических поставщиков	1
	Низкая степень дифференциации сырья и исходных материалов	1
	Дефицит авиационных специалистов	3
	Зависимость авиакомпании от цен поставщиков	1
Средний балл		**1,5**
5.Рыночная власть потребителей	Материальное состояние потребителей	3
	Снижение количества потребителей	2
	Недоступность информации для потребителей	3
	Низкая лояльность	3
Средний балл		**2,75**

Вывод: средний балл по каждому направлению конкурентных сил позволяет понять, какие факторы, оказывают негативное влияние на отрасль. Анализ данных таблицы позволяет сделать вывод, что наибольшее влияние на конкурентную ситуацию на рынке местных авиаперевозок оказывает появление новых конкурентов, а также власть потребителей.

С целью получения комплексной информации о конкурентах, выявления сильных и слабых сторон компании в сравнении с конкурентами, позволяющих определить конкурентную позицию компании, выявления конкурентного потенциала далее следует провести конкурентов и конкурентного положения компании на рынке.

3.2 Выявить основных конкурентов и определить их сильные и слабые стороны.

Анализ конкурентов можно провести на основе:

1) оценки конкурентоспособности предприятия по шкале Харрингтона (по 10 бальной шкале) либо (таблица 3.1)

2) используя экспертный метод анализа конкурентоспособности (шкала м.б. 10 или 5-бальной) (таблица 3.2)

Аналитическую информацию представить в виде таблицы.

Примеры составления таблицы анализа конкурентов представлен в таблицах -3.1 и 3.2

Таблица 3.1.

Оценка конкурентоспособности предприятия по шкале Харрингтона (по 10 бальной шкале)

Критерии	Вес. коэф. (Кв)	Предприятия							
		A		B		C		D	
		Р	Кв • Р	Р	Кв • Р	Р	Кв • Р	Р	Кв • Р
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Конкурентоспособность продукции									
Доля рынка									
Имидж									
Эффективность сбыта									
Освоенность технологии									
Маркетинг									
Сумма	**1**	-		-		-		-	

Таблица 3.2.

Анализ конкурентов хлебопекарни ИП Магомедов экспертным методом

Хлебопекарные предприятия	Факторы конкурентоспособности								
	Качество	Имидж торговой марки	Ассортимент	Упаковка	Срок хранения	Цена	Степень охвата рынка	Система транспортировки	Реклама
ИП Магомедов	4	1	2	1	3	4	2	4	1
ЗАОрНП «Вольскхлеб»	4	5	4	4	3	3	4	4	4
ОАО «Пугачевхлеб»	4	3	4	3	3	4	3	4	3
«Хлебница»	4	4	3	3	3	4	2	4	2
ЗАО «Балаковохлеб»	4	3	5	4	3	4	3	4	5



4 этап. Оценка воздействия макро и микро среды на функционирование предприятия методом SWOT – анализа

Провести SWOT-анализ. Выявить сильные и слабые стороны предприятия, возможности и угрозы рынка, используя упрощенный матричной способ проведения анализа для выявления проблем, стоящих перед предприятием.

Пример факторов, учитываемых в SWOT – анализе представлен в таблице 4.1.

Таблица 4.1

Пример факторов, учитываемых в SWOT – анализе

Потенциальные внутренние сильные стороны (S):	**Потенциальные внешние благоприятны возможности (O):**
• Четко проявляемая компетентность • Адекватные финансовые источники • Высокое искусство конкурентной борьбы • Изучение потребителей • Признанный рыночный лидер • Четко сформулированная стратегия • Использование экономии на масштабах производства, ценовое преимущество • Собственная уникальная технология, лучшие производственные мощности • Проверенное надежное управление • Надежная сеть распределения • Высокое искусство НИОКР • Наиболее эффективная в отрасли реклам	• Возможность обслуживания дополнительных групп потребителей • Расширение диапазона возможных товаров • Благодушие конкурентов • Снижение торговых барьеров в выходе на внешние рынки • Благоприятный сдвиг в курсах валют • Большая доступность ресурсов • Ослабление ограничивающего законодательства • Ослабление нестабильности бизнеса
Потенциальные внутренние слабости (W):	**Потенциальные внешние угрозы (T):**
• Потеря некоторых аспектов компетентности • Недоступность финансов, необходимых для изменения стратегии • Отсутствие опыта работы • Отсутствие анализа информации о потребителях • Слабый участник рынка • Отсутствие четко выраженной стратегии, непоследовательность в ее реализации • Высокая стоимость продукции в сравнении с ключевыми конкурентами • Устарелые технология и оборудование • Потеря глубины и гибкости управления • Слабая сеть распределения • Слабые позиции в НИОКР. • Слабая политика продвижения.	• Ослабление роста рынка, неблаго-приятные демографические изменения ввода новых рыночных сегментов • Увеличение продаж заменяющих товаров, изменение вкусов и потребностей покупателей • Ожесточение конкуренции • Появление иностранных конкурентов с товарами низкой стоимости • Неблагоприятный сдвиг в курсах валют • Усиление требований поставщиков • Законодательное регулирование цены • Чувствительность к нестабильности внешних условий бизнеса

5 этап. Разработка стратегий развития организации на основе Модели И. Ансоффа (матрица планирования по товарам/рынкам) (Таблицы - 5.1-5.2)

По результатам стратегического анализа:

1) определить какие стратегии использовала фирма в своей деятельности, на основе Матрицы И. Ансоффа (конкретизировать)

2) разработать стратегические подходы развития предприятия, используя Матрицу Игоря Ансоффа (матрица планирования по товарам/рынкам).

Результаты свести в таблицу. Пример выполнения задания - Модедь И. Анссоффа (табл. 5.3)

Таблица 5.1

Модель И. Ансоффа
(Матрица планирования по товарам/рынкам)

		ТОВАР	
		СТАРЫЙ	НОВЫЙ
РЫНОК	СТАРЫЙ	**Глубокое проникновение на рынок** (успех – 50%, затраты – базовые)	**Развитие товара** (успех – 33%, затраты – 8-кратные)
	НОВЫЙ	**Расширение рынка** (успех – 20%, затраты – 4-кратные)	**Диверсификация** (успех – 5%, затраты – 12-16-кратные)

Таблица 5.2

Направления деятельности предприятия при использовании матрицы И. Ансоффа

Стратегия глубокого проникновения	**Стратегия расширения рынка**	**Стратегия развития продукта**	**Стратегия диверсификации**
Снижение цены; стимулирование покупок; увеличение доли рынка; привлечение новых потребителей; привлечение покупателей от конкурентов	• Выход на новые сегменты; • выход на новые территориальные рынки; • выход на новые сбытовые сети	Инновации; новая марка; модификация ассортимента; совершенствование параметров продукции	Производство новой продукции для новых рынков

ВАЖНО!!! Все стратегические подходы необходимо конкретизировать, а не абстрактно писать…..

- выход на новый рынок – значит конкретно на какой ???
- производство новой продукции – конкретно какой ????? и т.д.

Общие критерии оценки контрольной работы

Контрольная работа не может быть оценена положительно, если:

1. Какая-либо ее часть, не говоря уже о всем тексте работы, является плагиатом, скомпилирована из фрагментов работ других авторов и носит несамостоятельный характер. Использование текстов, взятых на специальных сайтах сети Интернет, в качестве якобы «своей» работы также является плагиатом.

2. Содержание контрольная работы не соответствует ее теме.

3. При написании работы:

- не была продемонстрирована способность осуществлять поиск и отбор необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам;
- *не продемонстрирована* способность *выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации;*

4. При написании работы не были использованы источники и литература.

5. Оформление работы не соответствует требованиям нормоконтроля.

Контрольная работа оценивается «зачтено», если:

1. Работа выполнена в срок, в оформлении, структуре и стиле работы нет грубых ошибок.

2. Работа выполнена самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы. Тема работы в целом раскрыта.

3. При написании работы:

- была продемонстрирована способность осуществлять поиск и отбор необходимой и достаточной информации, релевантной поставленным задачам;

- *была продемонстрирована* способность *выделения факторов внешней среды бизнеса и анализа их влияния на компанию для повышения конкурентоспособности организации;*

4. Использованы основная литература и источники по теме работы, однако работа имеет недостатки в проведенном исследовании, прежде всего в изучении источников.

5. Оформление работы соответствует требованиям нормоконтроля.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпорации: пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 512 с.

2. Друкер П.Ф. Эффективный руководитель [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 240 с.

3. Хэмел Г., Занини М. Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри нее [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 336 с.

4. Бражников, М. А. Управление изменениями : учебное пособие для вузов / М. А. Бражников, И. В. Хорина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 223 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14483-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519591 (дата обращения: 10.09.2024).

6.2 Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Адизес И. Управляя изменениями. М.: МИФ, 2014. https://docplayer.ru/38379119-Ichak-k-adizes-upravlyaya-izmeneniyami.html

2. Дафт Р.Л. Менеджмент: учебник: пер. с англ. - 10-е изд. СПб.: Питер, 2015. http://socioline.ru/pages/richard-l-daft-menedzhment-skachat-knigu

3. Киган Р., Лейхи Л. Неприятие перемен. М.: МИФ, 2017. http://www.ipm.by/webroot/delivery/files/nepriyatie-peremen.pdf

4. Ким Ч., Моборн Р. Стратегия голубого океана (9-е издание). М.: МИФ, 2019. https://avidreaders.ru/book/strategiya-golubogo-okeana-kak-nayti-ili.html

5. Коллинз Д.., Хансен М. Великие по собственному выбору. М.: МИФ, 2017. https://avidreaders.ru/book/velikie-po-sobstvennomu-vyboru.html

6. Карасев, А. П. Маркетинговые исследования и ситуационный анализ : учебник и практикум для вузов / А. П. Карасев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 315 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05189-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511401 (дата обращения: 10.09.2024).

7. Казакова, Н. А. Современный стратегический анализ : учебник и практикум для вузов / Н. А. Казакова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11138-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511185 (дата обращения: 30.08.2023).

8. Карпова, С. В. Маркетинговый анализ. Теория и практика : учебное пособие для вузов / С. В. Карпова, С. В. Мхитарян, В. Н. Русин ; под общей редакцией С. В. Карповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 181 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05522-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/514743 (дата обращения: 10.09.2024).

9. Маркетинг : учебник и практикум для вузов / Л. А. Данченок [и др.] ; под редакцией Л. А. Данченок. –Москва : Издательство Юрайт, 2024. — С.435-436. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01560-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510866 (дата обращения: 10.09.2024).

10. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности : учебник и практикум для вузов / С. В. Карпова [и др.] ; под общей редакцией С. В. Карповой, С. В. Мхитаряна. Раздел 1 п. 1.3. Анализ маркетинговой среды организации. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 396 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14869-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512019 (дата обращения: 10.09.2024).

11. Чесбро Г. Открытые инновации. М.: Поколение, 2007. https://kniga-free.ru/2010/otkrytye-innovacii-sozdanie-pribylnyx-texnologij-genri-chesbro.html

6.3 Нормативные правовые документы

1. ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата)
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н "Об утверждении профессионального стандарта "Маркетолог" (Зарегистрирован 12.12.2023 № 76349) – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202312120050
3. Профессиональный стандарт 08.035 "Маркетолог" /УТВЕРЖДЕН приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2023 № 790н - URL: https://classinform.ru/profstandarty/08.035-marketolog.html

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://www.12manage.com
2. https://hbr.org/
3. http://www.tlainc.com/
4. http://www.skyrme.com/
1. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
3. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
4. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
5. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
6. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
7. Гарант - http://base.garant.ru/.
8. PEST анализ: разбираем подробно http://powerbranding.ru/biznes-analiz/pest/
9. Модель анализа пяти конкурентных сил Майкла Портера http://powerbranding.ru/biznes-analiz/porter-model/
10. Как конкурировать на рынке по Майклу Портеру? http://powerbranding.ru/marketing-strategy/porter/
11. Теория конкурентных преимуществ Портера http://powerbranding.ru/competition/teoriya-portera/
12. Пример анализа пяти конкурентных сил модели Майкла Портера http://powerbranding.ru/biznes-analiz/porter-model/praktika-analiza/
13. Метод SWOT анализа в стратегическом управлении http://powerbranding.ru/biznes-analiz/swot/

6.5 Иные источники

1. www.yandex.ru / - Поисковая система
2. www.busineslearning.ru / - Система дистанционного бизнес-образования
3. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н.Э. Баумана
4. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс

5. http://www.garant.ru/ - Гарант
6. https://www.e-xecutive.ru/ - краудсорсинговый проект, сообщество менеджеров-практиков

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и
естественно-научных дисциплин
Протокол от «*02*» «*сентября*» 2024 г.
№ 01

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора 2025

Балаково, 2024 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Ст. преподаватель кафедры количественных методов в менеджменте ИБДА Ершова И.И.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

И.о. зав. кафедрой менеджмента ИБДА
д.э.н., профессор Раевский С.В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

канд. техн. наук,
доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Яндыбаева Н. В.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

канд. техн. наук,
доцент кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Горшков Е.А.
(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Зав. кафедрой
гуманитарных и естественно-научных дисциплин Козлова Т.Д.
(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……... 4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы..... 5
3. Содержание и структура дисциплины..…… 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине……... 7

5. Методические материалы для освоения дисциплины……... 23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"…… 24
6.1. Основная литература…… 24
6.2. Дополнительная литература…… 24
6.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация……. 25
6.4. Интернет-ресурсы…… 25
6.5. Иные источники……... 25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы …….. 25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина **Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте** обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов	ОПК ОС-2.х	Формирование базовых цифровых навыков для информационного и документального обеспечения профессиональной деятельности
ОПК ОС-5	Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства	ОПК ОС-5.х	Формирование навыков использования инструментария электронных таблиц для информационного и аналитического обеспечения принятия управленческих решений. Освоение технологий проектирования, создания и ведения баз данных.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Способен применять цифровые и информационные технологии для эффективного решения управленческих задач	ОПК ОС-2.х	на уровне знаний: - об информационной, цифровой и библиографической культуре; - о правилах взаимодействия с участниками информационных процессов при обмене информацией (документами, файлами, сообщениями); - об информационной безопасности на различных уровнях (государственном, корпоративном, личном)
		на уровне умений: - находить релевантную поставленной задаче информацию, адекватный компьютерный инструментарий или метод решения; - систематизировать, структурировать, анализировать, представлять информацию в требуемом виде;

		- пользоваться электронно-библиотечными системами и ресурсами, справочными информационными системами, системой «Антиплагиат»
		на уровне навыков: - организации рабочей электронной среды, обеспечивающей надежную и безопасную работу с информацией (сообщениями, файлами, программами); - создания сложных текстовых документов в соответствии с предъявляемыми к ним требованиями; - использовать эффективные приемы редактирования и форматирования документов, позволяющие снизить объем рутинной работы
	ОПК ОС-5.х	на уровне знаний: - о современных цифровых технологиях и примерах их применения в менеджменте и бизнесе; - о роли и месте баз данных в информационной системе организации; - об основных понятиях, моделях и технологиях в области баз данных
		на уровне умений: - формализовать задачу, организовать данные, подбирать адекватные задаче алгоритмы, инструменты, функции; - отображать данные в виде диаграмм, подбирать оптимальный тип диаграммы, исследовать тренды, делать выводы; - применять технологии сортировки, группировки, подведения промежуточных итогов, фильтрации для структурированных данных, организованных в виде списков, создавать новые списки; - применять инструменты Пакета анализа (подбор параметра, таблицы подстановки, сценарии) для моделирования принятия решения; - применять модель «сущность–связь» для построения инфологической модели предметной области; - преобразовывать ER-модель в реляционную модель данных; - проверять выполнение ограничений нормальных форм (1,2,3) и проводить при необходимости нормализацию отношений
		на уровне навыков - использования инструментов MS Excel для получения количественных аргументов обоснования управленческих решений; - создания базы данных для учебной задачи в среде СУБД MS Access

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общий объем дисциплины – 4 з.е., 144 ак.часов, 108 астр. ч.

На заочной форме обучения:

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 18 ак.ч. (13,5 астр.ч.), в том числе 2 ак.ч. (1,5 астр.ч.) лекций и 12 ак.ч. (9 астр.ч.) практических занятий и 2 ак.ч.(1,5 астр.ч.) лабораторных занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 100 ак.ч. (75 астр.ч.).

На очно-заочной форме обучения:

Количество астрономических и соответствующих им академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем – 30 ак.ч. (22,5 астр.ч.), в том числе 6 ак.ч. (4,5 астр.ч.) лекций и 20 ак.ч. (15 астр.ч.) практических занятий и 4 ак.ч.(3 астр.ч.) лабораторных занятий;

на самостоятельную работу обучающихся – 92 ак.ч. (69 астр.ч.).

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте** изучается в 1,2 и 3 семестрах на заочной и очно-заочной формах обучения.

Параллельно с освоением дисциплины в 1-м семестре студенты изучают одну дисциплину по выбору в режиме онлайн в системе СДО Академии:

«Цифровое общество, управление цифровой репутацией»

«Цифровое общество, искусственный интеллект и разговорные боты»

Формы промежуточной аттестации: в 1 и 2 семестрах – зачет, в 3 семестре – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины

(заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки (1 семестр)								
Тема 1	Введение	2				2	8	О, ПЗ
Тема 2	Работа с деловой информацией	2			2		8	О, ПЗ
Тема 3	Подготовка и оформление академического текста	4			2	2	8	О, ПЗ
Итого 1 семестр:		36			4	4	24	
Промежуточная аттестация		4						зачет
Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных (2 семестр)								
Тема 4	Организация данных и вычислений в MS Excel и Google-таблицах	8			2		6	О, З
Тема 5	Построение диаграмм и графиков	8				2	6	О, З

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 6	Анализ данных	10			2	2	6	З
Тема 7	Организация и анализ структурированных данных	6					6	ПЗ
Итого 2 семестр:		36			4	4	24	
Промежуточная аттестация		4						зачет
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных (3 семестр)								
Тема 8	Базы данных как основа информационных систем	10	2				8	О
Тема 9	Модели данных. Свойства реляционной модели	10				2	8	О
Тема 10	Инфологическое проектирование	10			2		8	О, К
Тема 11	Нормализация	10				2	8	О, К
Тема 12	Язык SQL. Правила составления запросов на выборку данных	10			2		8	О, ДР
Тема 13	Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	18		4		2	12	ПЗ
Итого 3 семестр:		72	2	4	4		52	
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет с оценкой
Всего по дисциплине:		**144**	**2**	**4**	**12**			

(очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки (1 семестр)								
Тема 1	Введение	6				2	4	О, ПЗ
Тема 2	Работа с деловой информацией	14			4	2	8	О, ПЗ
Тема 3	Подготовка и оформление академического текста	12			4		8	О, ПЗ
Итого 1 семестр:		36			8	4	20	
Промежуточная аттестация		4						зачет
Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных (2 семестр)								
Тема 4	Организация данных и	10			2	2	6	О, З

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	вычислений в MS Excel и Google-таблицах							
Тема 5	Построение диаграмм и графиков	8			2		6	О, З
Тема 6	Анализ данных	8			2	2	4	З
Тема 7	Организация и анализ структурированных данных	6			2		4	ПЗ
Итого 2 семестр:		36			8	4	20	
Промежуточная аттестация		4						зачет
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных (3 семестр)								
Тема 8	Базы данных как основа информационных систем	10	2				8	О
Тема 9	Модели данных. Свойства реляционной модели	10				2	8	О
Тема 10	Инфологическое проектирование	12	2		2		8	О, К
Тема 11	Нормализация	8					8	О, К
Тема 12	Язык SQL. Правила составления запросов на выборку данных	14	2		2	2	8	О, ДР
Тема 13	Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	18		4		2	12	ПЗ
Итого 3 семестр:		72	6	4	4	6	52	
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего по дисциплине:		**144**	**6**	**4**	**20**			

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости:*
Опрос (О), Самостоятельная работа
Практическое задание (ПЗ)
Контрольная работа (К), ДР – домашняя работа

Содержание дисциплины

Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки

Тема 1. Введение

Данные и информация. Информационные процессы. Информационные технологии и информационные системы. Аппаратно-программные платформы. Облачные сервисы. Информационная культура и компьютерная грамотность. Обмен информацией и файлами. Форматы файлов. Проблемы межплатформенного обмена. Основные правила информационной безопасности.

Тема 2. Работа с деловой информацией

Управление документами в цифровой среде. Классификация документов. Реквизиты документов. «Жизненный цикл» документа. Системы электронного документооборота. Электронная подпись.

Эффективные приемы редактирования и форматирования текста в текстовом редакторе. Правила создания и примеры оформления документов разных видов: контрактов, договоров, заявлений, служебных и прочих записок, актов, протоколов, приказов, распоряжений, решений и т.д. Правила деловой переписки, стили делового письма. Деловое общение посредством электронных коммуникаций.

Использование и создание шаблонов документов. Использование технологии слияния (рассылки) для создания однотипных документов и решения нестандартных задач.

Совместная работа с документами в режиме рецензирования в MS Word и Google Docs.

Тема 3. Подготовка и оформление академического текста

Структура текстового документа в узком и широком смысле. Титульный лист, оглавление, использование встроенных стилей для работы со структурой, создание собственных стилей, вставка и оформление таблиц, рисунков, формул, создание новых разделов, оформление приложений, создание колонтитулов, нумерация страниц.

Правила и технология оформления академического (авторского) текста: статьи, реферата, отчета, пояснительной записки, проектной и выпускной работы. Оформление цитирования, сносок, ссылок, примечаний, составление библиографического списка, оформление ссылок на электронные ресурсы. Проверка текста в системе «Антиплагиат», подготовка отчета об отсутствии заимствований.

Раздел 2. Использование электронных таблиц для расчетов и анализа данных

Тема 4. Организация данных и вычисления в MS Excel и Google-таблицах

Организация данных на листах рабочей книги. Правила ввода значений, пояснительного текста, ввод последовательностей (автозаполнение). Форматы данных, форматы ячейки. Создание примечания. Ввод формул, перемещение и копирование формул, относительная, абсолютная и смешанная адресация ячеек. Правила ввода арифметических выражений, порядок операций. Использование логических выражений. Использование встроенных функций для решения расчетных задач и анализа данных.

Условное форматирование ячеек.

Тема 5. Построение диаграмм и графиков

Анализ данных, определение цели (идеи) построения диаграммы, определение типа сравнения, выбор типа диаграммы, формулировка вывода (акцент). Редактирование диаграммы (исключить визуальный и информационный шум).

Тема 6. Анализ данных

Инструмент анализа «Что-Если»: подбор параметра, таблицы данных (подстановки), сценарии.

Тема 7. Организация и анализ структурированных данных в MS Excel

Технология создания списков, проверка данных при вводе, выбор значений из списка.

Сортировка записей, в т.ч. многоуровневая. Группировка и промежуточные итоги.

Фильтрация данных. Автофильтр. Пользовательский фильтр. Расширенный фильтр (любая комбинация условий, создание новых списков с любым набором полей, использование вычисляемых критериев).

Анализ данных, организованных в виде списков, с помощью сводных таблиц.

Раздел 3. Проектирование и создание базы данных

Тема 8. Базы данных как основа информационных систем

Определение базы данных. Предпосылки создания базы данных. Описание структурированных данных (поле, запись, ключ). Концепция СУБД. Функции и компоненты СУБД. Примеры СУБД.

Тема 9. Модели данных

Определение реляционной модели и ее основные свойства.

Основные операции, применимые к реляционной модели.

Понятие целостности данных. Ограничения целостности в реляционных базах данных. Постреляционные модели.

Тема 10. Инфологическое проектирование

Этапы проектирования базы данных. Описание предметной области, формулирование требований к результатам работы базы данных (требуемой информации).

Инфологическое моделирование предметной области. Модель «сущность-связь». Построение ER-модели. Алгоритм преобразования ER-модели предметной области в реляционную модель данных – систему взаимосвязанных отношений. Проверка соответствия полученных отношений условиям 3 нормальной формы.

Тема 11. Нормализация

Понятие нормальных форм. Суть нормализации – исключение нежелательных функциональных зависимостей между элементами данных. Аномалии «включения», «обновления» и «удаления» данных. Проектирование базы данных методом пошаговой нормализации.

Тема 12. Введение в SQL

Назначение и компоненты SQL. Правила составления запросов на выборку данных (синтаксис инструкции SELECT). Простые запросы к одной таблице. Запросы к нескольким таблицам. Варианты соединения таблиц.

Тема 13. Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access

Тема 13.1 Таблицы и связи

Среда MS Access, интерфейс, объекты MS Access (таблицы, запросы, формы, отчеты).

Создание таблиц. Определение полей, задание параметров полей, типов, условий на значение, создание индексов, определение первичного ключа, составной ключ.

Определение связей между таблицами (схема данных).

Тема 13.2 Запросы

Создание запросов на выборку данных из одной таблицы, многотабличные запросы. Изменение условия соединения таблиц, запросы в формате SQL-предложения.

Запросы с использованием итоговых функций и группировки данных. Запросы с параметром. Запросы с вычисляемыми полями.

Запросы на обновление и удаление данных. Запросы на создание таблиц. Перекрестные запросы.

Тема 13.3 Формы

Назначение форм. Виды форм. Создание формы с элементами управления. Создание формы с подчиненной формой. Создание навигационной или кнопочной формы.

Тема 13.4 Отчеты

Создание отчета на основе таблицы или запроса. Разделы отчета. Формирование итогов. Редактирование отчета.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.12 Цифровые технологии в менеджменте** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1. Базовые цифровые компетенции и навыки	
Тема 1. Введение	Не проводится
Тема 2. Работа с деловой информацией	Опрос, выполнение практических заданий
Тема 3. Подготовка и оформление академического текста	Домашнее контрольное задание
Раздел 2. Использование электронных таблиц (MS Excel) для расчетов и анализа данных	
Тема 4. Ввод данных и вычисления в MS Excel	Контрольная работа
Тема 5. Построение диаграмм	Практические задания
Тема 6. Анализ данных	Не проводится
Тема 7. Организация и анализ структурированных данных в MS Excel	Контрольная работа
Раздел 3. Проектирование и создание базы данных	
Тема 8. Базы данных как основа информационных систем	Опрос
Тема 9. Модели данных	Опрос
Тема 10. Инфологическое проектирование	Опрос, контрольная работа
Тема 11. Нормализация	Опрос
Тема 12. Введение в SQL	Опрос, тест
Тема 13. Компьютерный практикум. Создание базы данных в среде MS Access	Проект

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с применением следующих методов (средств): зачет (1 и 2 семестры), зачет с оценкой (3 семестр).

Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Как соотносятся понятия «данные» и «информация»?
2. В чем смысл понятия «информационная технология»? Приведите примеры.
3. Какие сквозные цифровые технологии включены в государственную программу «Цифровая экономика РФ»?
4. Чем определяется аппаратно-программная платформа компьютера?

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Дайте определение понятию «документ».
2. Какие виды документов вы знаете?
3. Что такое «документооборот»?
4. Какие реквизиты должны присутствовать в таких документах, как «Заявление», «Объяснительная записка»?
5. Какие реквизиты должны присутствовать в исходящем деловом письме?
6. Приведите примеры использования технологии Слияния (Рассылки) в MS Word.
7. Как организовать совместную работу с документом нескольких пользователей?

Практические задания

A. Создайте документы по образцу: договор о прохождении практики, приказ (выписку из приказа), протокол (выписку из протокола), двуязычный контракт.

B. Подготовьте деловое письмо для печати его на бланке организации. Подготовьте данные для рассылки этого письма нескольким адресатам. Примените технологию рассылки.

C. Подготовьте пошаговую инструкцию по использованию технологии рассылки, включающую скриншоты и графические элементы.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Что понимают под структурой документа в MS Word? Как ее создать? Изменить?
2. Какие встроенные стили MS Word следует применять при работе с многостраничным документом?
3. Какие параметры должен иметь стиль «Обычный»? Как сохранить его для всех новых документов?
4. Перечислите все способы навигации в многостраничном текстовом документе.
5. Что такое «колонтитулы»? Для чего они используются?
6. Как создать Оглавление с указанием страниц и автоматически его перестроить?
7. Для чего в документе создаются новые Разделы?
8. Перечислите правила оформления цитирования и ссылок.
9. Как создать список иллюстраций?
10. Изучите правила оформления библиографического списка по ГОСТ.
11. Как управлять расположением встроенных в текст рисунков, формул, таблиц?

Практическое задание

Используя подготовленный текст «Положения о персонале», отформатируйте его, создав многоуровневую нумерацию разделов и абзацев на основе встроенных стилей. Создайте титульный лист с необходимым набором реквизитов согласования. Включите в документ оглавление с указанием номеров страниц.

Раздел 2.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для опроса

1. После ввода в ячейку числа 125, в ней отобразилась дата 04.05.1900. Объясните, почему это произошло и как исправить ошибку
2. В ячейку введена формула: =$A5*B2. Как изменится формула при копировании ее на две ячейки вниз и на одну вправо?
3. Таблица, предназначенная для печати, выходит за границы листа. Как напечатать ее с масштабированием?

Примеры задач

A. Введите в таблицу список из 20 студентов и результаты сдачи сессии (5 дисциплин, 100-балльная система). Посчитайте для каждого студента процент сдачи сессии. Постройте рейтинг успеваемости. Используя возможности условного форматирования, выделите в таблице цветом фамилии студентов, занимающих первые три места в рейтинге.

B. В таблицу сведены результаты ответов группы респондентов (20 человек) на один и тот же вопрос (сформулируйте его сами). Ответ может иметь три варианта. Респонденты указывают свой пол и возраст. Требуется определить **количество** респондентов, выбравших разные варианты ответов, и **процент** к общему числу ответов. Какой процент среди выбравших первый вариант ответа составляют мужчины в возрасте от 25 лет до 45 лет.

C. В таблицу введены результаты баллов ЕГЭ группы из 25 абитуриентов: по математике, русскому языку и английскому языку. Проанализируйте данные: найдите максимальное, минимальное, среднее значение по сумме баллов и по отдельным предметам. Найдите число абитуриентов, имеющих результаты, в

интервале от 85 до 100, от 84 до 70, от 69 до 55, менее 54. Постройте гистограмму. Какую еще информацию можно извлечь из представленных данных?

D. Постройте график поверхности $z=x^2+y^2$, где x и y принадлежат интервалу [-5;5] с шагом 0,05. При вводе аргументов используйте прием транспонирования, а в формулах – смешанную адресацию.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для опроса

1. Назовите все типы сравнения (5) и соответствующие им типы диаграмм. Приведите примеры использования лепестковой диаграммы.
2. Какой тип диаграммы наиболее точно представляет рейтинг чего-либо?
3. Как отредактировать диаграмму, чтобы убрать «визуальный шум»?
4. Какой тип диаграммы надо использовать, чтобы отобразить на одном поле данные, отличающиеся на порядок (например, объем продаж и прибыль)?
5. Как построить линию тренда? Для каких типов диаграмм можно это сделать? По каким критериям выбирают вид аппроксимирующей кривой? Как можно использовать линию тренда для прогнозирования значений?

Практическое задание

Дана таблица с данными об объемах продаж автомобилей за несколько лет. Требуется извлечь из представленных данных максимум информации и представить ее в виде диаграмм. Сформулируйте смысловые заголовки к диаграммам. Добавьте графические акценты.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Задачи

A. Постройте финансовую модель (калькулятор), позволяющую рассчитать сумму ежемесячного платежа в счет погашения кредита при постоянных условиях. Используйте функцию ПЛТ () и инструмент анализа «что если» - «Подбор параметра».

B. Постройте финансовую модель, позволяющую выбрать подходящие условия займа, используя инструмент анализа «что если» - «Таблица данных».

Типовые оценочные материалы по теме 7

Вопросы

1. Что называют «списком» в MS Excel? Можно ли считать список базой данных?
2. Назовите основные операции, которые можно выполнять с данными, организованными в виде списков.
3. Что такое «сводные таблицы» и для чего они нужны?
4. Как организовать выбор значений из предложенного перечня для контроля правильности ввода данных?
5. Как связаны операции Сортировка и Промежуточные итоги?
6. Какие итоговые функции можно использовать для нечисловых данных?
7. В чем суть операции Фильтрации?
8. Какой вид фильтра является наиболее «гибким»?
9. Какими логическими операндами соединяются условия в фильтре?
10. Как построить новый список, с записями, удовлетворяющими условиям фильтра?

Задачи

Данные о сотрудниках компании организованы в виде списка в MS Excel. В заголовке списка: ФИО сотрудника, название подразделения, заработная плата, пол, количество детей и др.

Требуется:

- Определить количество сотрудников в каждом подразделении.
- Определить среднюю заработную плату в каждом подразделении
- Сформировать список многодетных отцов (сотрудников-мужчин, имеющих 3-х и более детей)
- Проанализируйте список с помощью инструмента «Сводные таблицы».

- Постройте максимальное количество диаграмм с результатами анализа. Придумайте заголовки к диаграммам.

Раздел 3.

Типовые оценочные материалы по теме 8

Вопросы для опроса

1. Дайте определение базы данных.
2. Приведите пример задачи обработки больших объемов структурированных данных, для которой нецелесообразно создавать базу данных?
3. Можно ли считать базой данных список в Excel? Обоснуйте ответ.
4. Каково назначение СУБД?
5. Что такое «ключ» в базах данных? Каково назначение первичного ключа? Какой ключ называют составным?
6. Что называют индексом? Для чего создаются индексы? Как связаны между собой «ключ» и «индекс»?

Типовые оценочные материалы по теме 9

Вопросы для опроса

1. Что называют моделью данных?
2. Что представляет собой реляционная модель данных?
3. Дайте определение «отношения».
4. Что такое «домен»? Назовите известные вам способы задания домена.
5. Что называют «кортежем»?
6. Какими свойствами должна обладать реляционная модель данных?
7. Как соотносятся понятия: «отношение», «кортеж», «домен», «строка», «таблица», «столбец», «запись», «поле», «атрибут»?
8. Назовите основные операции реляционной алгебры, применимые к отношениям, позволяющие выполнить запросы на выборку данных из двух связанных таблиц?
9. Что понимают под «целостностью данных» в базах данных?
10. Как в реляционных базах данных обеспечивается целостность по значению, по ключу?
11. Что понимают под «ссылочной целостностью»?

Типовые оценочные материалы по теме 10

Вопросы для опроса

1. Что называют предметной областью при проектировании БД? Как определяются ее границы?
2. Что называют концептуальной моделью предметной области? Для каких целей она служит?
3. Назовите достоинства и недостатки ER-моделирования.
4. Перечислите основные компоненты модели «сущность – связь» (ER-модели).
5. Что следует выделять в качестве самостоятельного объекта в ER-модели?
6. Какие разновидности связей между объектами выделяют в ER-модели? Как определить тип связи?
7. Приведите пример из любых предметных областей для каждого типа связи.
8. Опишите общий алгоритм преобразования ER-модели в реляционную модель данных.
9. Какие типы атрибутов преобразуются в отдельное отношение?
10. Какие типы связи преобразуются в отдельное отношение?
11. Как реализуется связь 1:M при переходе от ER-модели к реляционной?

Варианты контрольной работы по теме 10

Строительная компания

Строительная компания ведет работы одновременно на нескольких объектах по разным адресам. В компании работают рабочие разных специальностей. Рабочий может быть

назначен на любой объект много раз на разное количество дней. Заработная плата рабочего зависит от его специальности (ставка в день), опыта работы (повышающий коэффициент) и количества отработанных дней.

Семантические ограничения:

- *В один день рабочий может быть назначен только на один объект.*
- *Рабочий имеет только одну специальность.*

Требуется спроектировать базу данных для учета распределения рабочих по объектам, что позволит получить следующую информацию:

1. Список и количество рабочих, занятых в указанный день на указанном объекте.
2. Перечень объектов, на которых работал один рабочий, с указанием даты назначения и количества дней.
3. Список рабочих по каждой специальности.
4. Наиболее востребованные специальности.
5. Заработную плату рабочего за указанный период.
6. Список рабочих с указанием специальности, не занятых ни на каком объекте.

Постройте ER-модель и преобразуйте ее к реляционному виду. Обоснуйте выбор первичных и внешних ключей

Типовые оценочные материалы по теме 11

Вопросы для опроса и обсуждения

1. В чем смысл нормализации отношений?
2. Что называют функциональной зависимостью? Какие функциональные зависимости атрибутов в отношении устраняются в процессе нормализации?
3. Дайте определение 1, 2 и 3 нормальным формам.
4. Опишите алгоритм приведения к 1 нормальной форме. Какие отношения нужно приводить к 1НФ? Приведите пример.
5. Какие отношения нужно приводить ко 2НФ? Опишите алгоритм. Приведите пример.
6. Какие отношения нужно приводить к 3НФ? Какие функциональные зависимости устраняются при этом? Опишите алгоритм. Приведите пример.

Типовые оценочные материалы по теме 12

Вопросы для опроса и обсуждения

1. Каково назначение SQL? Каковы его компоненты?
2. Какой оператор служит для указания условий на выборку данных? Какие его составляющие являются обязательными для всех запросов?
3. Какие операции реляционной алгебры лежат в основе составления запросов на выборку?
4. Для чего в SQL-запросах используются итоговые (агрегатные) функции? Приведите пример такого запроса.
5. Приведите пример запроса, результатом которого будет одно число.
6. Как в операторе SELECT указываются условия соединения таблиц?
7. Приведите пример запроса (опишите словами), в котором следует использовать предложение HAVING.

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ОПК ОС-2	Способен осуществлять сбор и анализ данных, в том числе из открытых источников, необходимых для решения	ОПК ОС-2.х	Формирование базовых цифровых навыков для информационного и документального

	поставленных управленческих задач, с использованием современных инструментов		обеспечения профессиональной деятельности
ОПК ОС-5	Способен использовать при решении профессиональных задач современные информационно-коммуникационные технологии и программные средства	ОПК ОС-5.х	Формирование навыков использования инструментария электронных таблиц для информационного и аналитического обеспечения принятия управленческих решений. Освоение технологий проектирования, создания и ведения баз данных

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ОПК ОС-2.х	Находит и отбирает необходимую и достаточную информацию, релевантную поставленным задачам	Обучающийся демонстрирует: - навыки работы с основными компьютерными программами и сервисами; - умение создать деловой документ с помощью универсальных программных средств; - умение использовать и создавать шаблоны документов; - умение использовать технологии слияния (рассылки); - навыки совместной работы с электронным документом в режиме рецензирования - текст хорошо структурирован, структура отражена в оглавлении, использован инструмент стилей, средства акцентирования; - таблицы и рисунки пронумерованы, имеют названия; - титульный лист и колонтитулы оформлены в соответствии с требованиями; - соблюдены правила цитирования и оформления сносок; - библиографический список составлен в соответствии с требованиями, правильно оформлены ссылки на электронные источники; - составлен отчет о проверке текста в академической системе «Антиплагиат»

ОПК ОС-5.х	При решения управленческих задач выбирает и эффективно использует информационные технологии и программные средства	- при решении задач данные организованы верно; - выбран оптимальный способ (инструмент) решения; - для расчетов составлены формулы, содержащие арифметические и логические выражения; - встроенные функции использованы по назначению; - название диаграммы отражает основную идею, тип диаграммы выбран в соответствии с типом сравнения; - отсутствует визуальный и информационный шум; - по диаграмме сформулированы выводы; - при построении списка данные структурированы верно; - при вводе данных проводится проверка на выполнение заданных условий, выбор значений из списка; - использована технология сортировки, я созданы группы, выведены промежуточные итоги; - использована технология фильтрации, созданы новые списки, удовлетворяющие сложным критериям отбора записей; - для анализа данных использован инструмент «Сводные таблицы», предложено несколько вариантов структуры сводной таблицы; - продемонстрировано умение решать задачи на подбор параметра и с использованием таблиц подстановки данных. - сформулированы требования к базе данных со стороны пользователей; - построена формальная модель предметной области (ER-модель); - ER-модель преобразована в реляционную модель данных; - модель данных отвечает требованиям нормальных форм; - логическая модель реализована в среде универсальной СУБД (MS Access); - спроектированы различные типы структурированных запросов, отчетов; - созданы экранные формы; - спроектирован пользовательский интерфейс с использованием элементов управления

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине включает:
В 1 семестре – зачет
Во 2-м семестре – зачет
В 3 семестре – зачет с оценкой.

Зачетное задание по Разделу 1 (1 семестр)
Оформление реферата, статьи, аналитической записки

Составьте текст реферата или статьи на любую тему из области информатики и информационных технологий, используя информацию из открытых источников.

Объем готовой работы – около 10 страниц.

Оформленная работа должна содержать:

- Титульный лист
- Оглавление
- Таблицы
- Рисунки (схемы или формулы)
- Сноски
- Приложения
- Список источников
- Отчет о проверке в системе «Антиплагиат» (скриншот отчета со ссылками на заимствованные источники и Приложение к справке с объяснениями)

Оценивается также умение:

- использовать приемы, позволяющие структурировать текст
- применять встроенные стили или создавать собственные
- подбирать шрифты для различных фрагментов документа
- оформлять список источников по правилам актуального ГОСТа.

Зачетное задание по Разделу 2 (2 семестр)

А. Имеется список сотрудников некоторой организации.

1. Требуется рассчитать оклад и надбавку за стаж каждому сотруднику:

Оклад=базовый оклад*коэффициент, зависящий от должности (справочная таблица)

Надбавка за стаж больше 10 лет равна 10% от оклада.

2. Посчитайте, какой процент сотрудников получают надбавку за стаж.
3. Используя возможности условного форматирования, выделите цветом фамилию сотрудника с максимальным и минимальным стажем работы.

Используйте функции ВПР(), ЕСЛИ(), СЧЁТЕСЛИ()

Б. В список сотрудников добавьте название отдела, дату рождения, пол, количество детей.

Используя инструменты работы со списками, найдите следующую информацию:

1. Количество сотрудников в каждом отделе.
2. Среднюю заработную плату по отделам.
3. Средний возраст сотрудников по отделам.
4. Сформируйте список сотрудников в возрасте от 25 до 35 лет.
5. Сформируйте список сотрудников мужского пола, имеющих 3-х и более детей (многодетных отцов)

Какую еще информацию можно извлечь из предложенных данных?

Какую информацию можно получить с помощью сводных таблиц?

Представьте какие-либо результаты в виде диаграммы, сформулируйте смысловой заголовок, сделайте выводы.

Пример экзаменационного билета (3 семестр)

Вариант 1

1. Что называют «доменом» в реляционных базах данных? Какие способы задания доменов в MS Access Вы знаете?
2. Верно ли утверждение, что при преобразовании ER-модели в реляционную модель для отношений, соответствующих агрегированным объектам, ключ будет составным? Приведите примеры.
3. Приведите пример отношения, в котором имеется неполная функциональная зависимость какого-либо элемента данных от ключа. Какие преобразования нужно сделать, чтобы исключить такую зависимость?
4. Известно, что при составлении SQL-запроса на отбор данных в реляционных базах данных возможно использование итоговых (агрегатных) функций. О каких функциях идет речь? Приведите примеры запросов.

Вариант 2

1. В чем суть ограничения целостности по ссылкам в реляционных БД? Какие еще ограничения целостности Вы знаете?
2. Какие типы атрибутов (свойств) информационных объектов при переходе от ER-модели к реляционной модели преобразуются в отдельное отношение? Приведите примеры.
3. Для устранения каких недостатков в организации данных нужно проводить нормализацию отношений при проектировании реляционных баз данных?
4. Можно ли в предложении SELECT выбирать данные из несвязанных таблиц? Обоснуйте ответ.

Задание к проектной работе

Тема: «Проектирование и создание реляционной базы данных для конкретной предметной области»

Цель: применение теоретических знаний при проектировании структуры БД, получение навыков создания базы данных в среде MS Access.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать следующие разделы:

1. Постановка задачи

В этом разделе в общих чертах перечисляются требования к БД (для получения какой выходной информации создается база данных, какой анализ данных может быть выполнен и т.п.). Студент самостоятельно выбирает предметную область, в которой создается БД.

2. Описание предметной области

Этот раздел должен содержать:

- описание процессов, происходящих в предметной области;
- описание источников входных данных;
- определение круга лиц, имеющих доступ к БД, описание их функциональных задач;
- определение периодичности получения выходной информации;
- описание выявленных семантических ограничений.

В результате проведенного анализа предметной области должен быть определен состав БД (перечень элементов данных, которые необходимо хранить в БД, для получения требуемой выходной информации).

3. Построение инфологической модели предметной области

В этом разделе нужно:

- построить ER-диаграмму, соответствующую выявленным в предметной области информационным объектам и связям между ними;
- преобразовать ER-диаграмму к реляционному виду (системе взаимосвязанных отношений). Каждый шаг объяснить.
- проверить полученные отношения на соответствие 3 нормальной форме.

4. Результаты работы

Кроме перечисленных выше разделов, в пояснительной записке к проектной работе нужно привести распечатку результатов создания БД в среде СУБД MS Access (скриншоты с комментариями), а именно:

- структуру и содержание всех таблиц (пояснить необходимость использования подстановок для ввода значений в поля, являющиеся внешними ключами);
- схему данных;
- структуру и результаты всех запросов (должно быть не менее 5-ти запросов на выборку разных типов, таких как: к одной и нескольким связанным таблицам, с вычисляемыми полями, с группировкой данных, с использованием агрегатных функций и т.п.);
- распечатать каждый запрос в виде SQL-предложения. Уметь объяснить его структуру;
- структуру всех отчетов и сами отчеты;
- описание всех созданных форм: назначение, задействованные таблицы, распечатки экранов.
- Скриншот навигационной формы.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать также титульный лист, оглавление. При оценке учитывается качество оформления отчета.

Шкала оценивания (1 семестр зачет)

85-100 баллов	- текст хорошо структурирован, структура отражена в оглавлении, использован инструмент стилей, средства акцентирования; - таблицы и рисунки пронумерованы, имеют названия; - титульный лист и колонтитулы оформлены в соответствии с требованиями; - соблюдены правила цитирования и оформления сносок; - библиографический список составлен в соответствии с требованиями, правильно оформлены ссылки на электронные источники; - составлен отчет о проверке текста в академической системе «Антиплагиат»
84-70 баллов	Задание выполнено с недочетами, однако студент на зачете самостоятельно исправляет ошибки
69-55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете исправляет ошибки под руководством преподавателя
Менее 55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете не может самостоятельно исправить ошибки

Шкала оценивания (2 семестр зачет)

85-100 баллов	- при решении задач данные организованы верно; - выбран оптимальный способ (инструмент) решения; - для расчетов составлены формулы, содержащие арифметические и логические выражения; - встроенные функции использованы по назначению; - при построении списка данные структурированы верно; - при вводе данных проводится проверка на выполнение заданных

	условий, выбор значений из списка; - использована технология сортировки, созданы группы, выведены промежуточные итоги; - использована технология фильтрации, созданы новые списки, удовлетворяющие сложным критериям отбора записей; - для анализа данных использован инструмент «Сводные таблицы», предложено несколько вариантов структуры сводной таблицы; - название диаграммы отражает основную идею, тип диаграммы выбран в соответствии с типом сравнения; - отсутствует визуальный и информационный шум; - по диаграмме сформулированы выводы
84-70 баллов	Задание выполнено с недочетами, однако студент на зачете самостоятельно исправляет ошибки
69-55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете исправляет ошибки под руководством преподавателя
Менее 55 баллов	Задание выполнено с существенными недочетами, студент на зачете не может самостоятельно исправить ошибки

Шкала оценивания (3 семестр зачет)

85-100 баллов	Ответы на все вопросы билета даны, сформулированы корректно, подкреплены собственными адекватными примерами
84-70 баллов	Ответы на все вопросы билета даны, но есть некоторые упущения и/или некорректность, приведены примеры, но не всегда адекватные вопросу
69-55 баллов	Даны ответы не на все вопросы билета или не все ответы верны, корректны и подкреплены собственными примерами
Менее 55 баллов	Ответы более, чем на половину вопросов билета неверны или не даны вовсе, примеры не приведены или не соответствуют вопросу

Шкала оценивания (3 семестр, проектная работа)

85-100 баллов	- сформулированы требования к базе данных со стороны пользователей; - построена формальная модель предметной области (ER-модель); - ER-модель преобразована в реляционную модель данных; - модель данных отвечает требованиям нормальных форм; - спроектированы таблицы, верно заданы условия на значения полей, определены ключи; - создана схема данных, заданы ограничения целостности; - спроектированы различные типы структурированных запросов, отчетов; - созданы экранные формы; - спроектирован пользовательский интерфейс с использованием элементов управления На защите продемонстрирована работающая база данных, студент свободно ориентируется в работе, может выполнить новое задание (новый запрос, отчет) или скорректировать имеющееся
84-70 баллов	Работа выполнена с недочетами, но студент может самостоятельно внести изменения для устранения указанных ошибок
69-55 баллов	Работа выполнена с существенными ошибками, студент не может скорректировать базу данных самостоятельно, только с наводящими вопросами преподавателя
Менее 55	Работа выполнена с существенными ошибками, и не в полном объеме,

баллов	студент не может скорректировать базу данных самостоятельно, даже с подсказками преподавателя

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

Методические материалы по освоению дисциплины

В 1 семестре на зачете студент демонстрирует выполненное дома задание (оформленный в соответствии с требованиями реферат). Если все требования соблюдены, то внесение в документ редакторских правок (добавление или удаление фрагментов и пр.) не приводит к существенному изменению оформления, что также должен продемонстрировать студент на зачете.

Во 2 семестре на зачете выполняется задание, состоящее их 2-х частей: расчетная задача и аналитическая. В качестве расчетных задач используются задания, аналогичные приведенным в п. 4.2 в разделе 2. Для выполнения аналитического задания студентам представляются данные, оформленные в виде списка, и требуется применить все изученные методы для анализа этих данных. Результаты представить в виде диаграмм с содержательными заголовками.

В 3 семестре проводится письменный зачет по билетам и защищается выполненная проектная работа на тему: «Проектирование и создание базы данных в конкретной предметной области». Предметную область студент выбирает самостоятельно и согласовывает задание с преподавателем. На защите студент демонстрирует работающую базу данных и отвечает на вопросы (как правило, в комиссии по защите 2 преподавателя).

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Рекомендации по оформлению реферата:

1. Текст реферата должен быть хорошо структурирован: сформированы абзацы, выделены заголовки разных уровней, перечисления оформлены списком, использованы таблицы.
2. Перед тем, как переходить к форматированию текста, отмените форматирование всего текста, применив ко всем абзацам стиль Обычный. Стиль Обычный должен устанавливать следующие параметры форматирования:

Шрифт: Times New Roman, 12-14

Абзац: выравнивание «по ширине», «красная строка», междустрочный интервал – больше одинарного, но меньше полуторного, интервал между абзацами ~ 6 пт.

3. Поля устанавливаются так: верхнее, нижнее, левое – 2 см, правое – 1 см.
4. В реферат нужно вставить 2-3 рисунка.
5. Сноски в конце страницы со сквозной нумерацией.
6. Титульный лист нужно добавить в начало документа. Он должен быть в одном файле с текстом реферата. Титульный лист оформляется по образцу
7. В документе должна быть установлена сквозная нумерация страниц. Номера страниц размещаются в нижнем колонтитуле справа или по центру. На титульном листе номер не печатается.

8. В верхнем колонтитуле нужно разместить название работы или логотип и название института. Целесообразно отделить колонтитул от основного текста горизонтальной линией.

9. В приложение можно поместить схему или большую таблицу. Лист приложения должен иметь ориентацию Альбомная. При этом номера страниц и колонтитулы должны быть такими же, как во всем документе.

10. После приложения размещается список использованных источников: печатные работы и Интернет-источники (не только адрес в сети, но и название ресурса). Список источников размещается на странице с ориентацией Книжная.

11. Содержание должно включать все заголовки (создайте как минимум 2 уровня).

Рекомендации по выполнению проектной работы

1. Постановка задачи

В этом разделе в общих чертах перечисляются требования к БД (для получения какой выходной информации создается база данных, какой анализ данных может быть выполнен и т.п.).

Студент самостоятельно выбирает предметную область, в которой создается БД. При этом следует руководствоваться тем, что в базе данных будут фиксироваться и сохраняться сведения о каких-либо событиях, характеризующих процессы, происходящие в предметной области (оказание услуги, поступление товара, выдача книги, прием у врача и т.п.)

2. Описание предметной области

Этот раздел должен содержать:

- описание процессов, происходящих в предметной области;
- описание источников входных данных;
- описание регламентированных запросов;
- определение круга лиц, имеющих доступ к БД, описание их прав и обязанностей;
- определение периодичности получения выходной информации;
- описание выявленных семантических ограничений.

В результате проведенного анализа предметной области должен быть определен состав БД (перечень элементов данных, которые необходимо хранить в БД, для получения требуемой выходной информации). Далее встает вопрос о том, как объединить эти элементы данных в таблицы и связать их между собой. Эта задача решается на этапе концептуального проектирования (построения ER – модели).

3. Построение инфологической модели предметной области

В этом разделе нужно:

- построить ER-диаграмму, соответствующую выявленным в предметной области информационным объектам и связям между ними;
- преобразовать ER-диаграмму к реляционному виду (системе взаимосвязанных отношений). Каждый шаг объяснить.
- Обосновать выбор ключевых полей. Отметить внешние ключи. Указать, какие семантические ограничения использовались.

Особое внимание при построении инфологической модели следует обратить на выявление информационных объектов. При этом можно руководствоваться тем соображением, что информационный объект представляется множеством его «экземпляров», каждый из которых может быть описан одинаковым набором атрибутов (свойств).

Для приведения полученной инфологической модели к реляционному виду используйте методику, изложенную в учебнике С.М. Диго Базы данных.

4. Проверка соответствия полученных отношений третьей нормальной форме.

В этом разделе нужно доказать, что полученные на предыдущем шаге отношения находятся в третьей нормальной форме, т.е. в них отсутствуют неполные и транзитивные функциональные зависимости между атрибутами.

5. Результаты работы

Кроме перечисленных выше разделов, в пояснительной записке к проектной работе нужно привести распечатку результатов создания БД в среде СУБД MS Access, а именно:

- структуру и содержание всех таблиц;
- схему данных;
- структуру и результаты всех запросов (должно быть не менее 5-ти запросов разных типов, таких как: к одной и нескольким связанным таблицам, с вычисляемыми полями, с группировкой данных и т.п.)
- распечатку каждый запрос в виде SQL-предложения. Уметь объяснить его структуру.
- структуру всех отчетов и сами отчеты.
- описание всех созданных форм: назначение, задействованные таблицы, распечатки экранов. Если разрабатывалась кнопочная форма, привести описание всех пунктов меню.

Все результаты, кроме отчетов, представляются в виде скриншотов с необходимыми комментариями.

Пояснительная записка к проектной работе должна содержать также титульный лист, оглавление. При оценке будет учитываться качество оформления отчета.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

6.1 Основная литература

1. Диамандис П., Котлер С. Будущее быстрее, чем вы думаете. Как технологии меняют бизнес, промышленность и нашу жизнь [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 336 с.
2. Сибел Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.
3. Уайт Т. Чего хочет бизнес от IT. Стратегия эффективного сотрудничества руководителей бизнеса и IT-директоров: [пер. с англ.]. - М.: Гревцов, 2007.
4. Акперов И.Г., Сметанина А.В., Коноплева И.А. Информационные технологии в менеджменте. М., ИНФРА-М, 2019.

6.2 Дополнительная литература

1. Introduction to Information Technology for Managers https://alison.com/course/introductionto-information-technology-for-managers - бесплатный онлайнкурс.
2. Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова [и др.] ; под редакцией Ю. Д. Романовой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17037-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535966 (дата обращения: 25.09.2024).
3. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
4. Болдуин Ричард: Великая конвергенция. Информационные технологии и новая глобализация. М., Дело, 2018.

5. Вайгенд Андреас BIG DATA. Вся технология в одной книге. М., Эксмо, 2017.
6. Кейс Стив. Третья волна интернета. Какими качествами должен обладать предприниматель будущего. М., Эксмо, 2017
7. Кон М. Scrum: гибкая разработка ПО. М.: «Вильямс», 2018.
8. Могайар Уильям Блокчейн для бизнеса. М., Эксмо, 2017.
9. PMBoK 5th ed. http://pm-files.com/sites/default/files/file/C/C-1/C-1-1/pmbok_5th_2013_rus.pdf
10. Документация по работе с MS Azure https://docs.microsoft.com/ru-ru/azure/
11. Reynolds George. Information Technology for Managers. 2nd Edition 2016.
12. ISO/IEC 20000-1, 2 Information technology — Service management — Part 1 and 2: Service management system requirements. 2010, Part 2: Code of practice. 2012.

6.3 Нормативные правовые документы:

- Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу
- ГОСТ Р 7.0.8-2013 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения».
- Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 15489-1-2019 «Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Информация и документация. Управление документами. Часть 1. Понятия и принципы»
- ГОСТ Р 7.0.97-2016 «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов»
- Федеральный закон от 27.07.2006 № 146-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации»

6.4 Интернет-ресурсы

1. http://citforum.ru – раздел СУБД, Учебные пособия и обзоры.
2. www.planetaexcel.ru/ - сайт проекта «Планета Excel» - приемы, советы, видео-уроки
3. http://obzory.hr-media.ru/cifrovye_navyki_sotrudnika – «Обучение цифровым навыкам» Аналитический отчет АНО ДПО «Корпоративный университет Сбербанка.

6.5. Иные источники

1. Бекаревич Ю.Б., Пушкина Н.В. Самоучитель по Access 2010, БЧВ-Петербург, 2011.
2. Диго С.М. Базы данных. Проектирование и использование. Учебник – М.: «Финансы и статистика», 2005.
3. Карпова Т. С. «Базы данных: модели, разработка, реализация». Учебное пособие. Спб.: Питер, 2002, главы 1-8.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Все занятия в 1 и 2 семестрах, а также компьютерный практикум в 3 семестре проходят в компьютерном классе. Используется пакет офисных приложений MS Office, мультимедийный проектор.

Для проведения лекций и практических занятий в 3 семестре используются обычные лекционные аудитории и аудитории для семинарских занятий, оборудованные мультимедийным проектором и ноутбуком.

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра экономики и менеджмента
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой
экономики и менеджмента
Протокол от *«02» сентября* 2024 г.
№ 01

.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.13 Самоменеджмент
(индекс и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Авторы-составители:

канд. филол.наук., преподаватель кафедры менеджмента ИБДА Шамис Е.М.

доцент, канд. экон. наук,
доцент кафедры экономики и менеджмента Пророкова Е.А

(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента доцент, кандидат экономических наук Пророкова Е.А.

(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре 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 …… 35
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 41
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 41
   6.2. Дополнительная литература**,** учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы…….. 42
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….….. 42
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 42
   6.5. Иные источники…….…….....…….. 42
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……...…….. 43

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС- 6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС- 6.1	Способность к самодиагностике и выработке стратегии личностного роста и персонального развития

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС- 6.1	**на уровне знаний:** - Как быть «цельной личностью» - Какие стратегии персонального развития существуют - Как действуют менеджеры и лидеры - Как быть хорошим менеджером своей жизни - Как работает коммуникация - Как работает мотивация - Как работает креативность - Как принимать решения и управлять временем - Как справляться со стрессом - Целеполагания как процесс осмысления своей деятельности (в т.ч. учебной), постановки целей и их достижения; - Современные методы самоорганизации и саморазвития
		на уровне умений: - Как разрабатывать план личного развития - Как делать самодиагностику - Как делать самопрезентацию - Как описывать свои сильные, слабые стороны, уникальность - Как работать с идеями и персональной креативностью - Как давать обратную связь - Как рассказывать истории (storytelling) - Как задавать вопросы, которые способствуют хорошей коммуникации - Как ставить цели и принимать решения - Формировать программу профессионального

		саморазвития в том числе самообразования
		на уровне навыков: - Как задавать вопросы на понимание и уточнение ситуации - Как работать с идеями - Как делать самопрезентацию - Использование инструментов планирования времени; - Эффективность обучения в процессе освоения первичных профессиональных умений и навыков; - Освоение технологии обучения в вузе, самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е. (72 часа - в академических часах / 54 часа - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения: на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 16, в астрономических часах – 12, на самостоятельную работу в академических часах - 52; в астрономических часах– 39.

По заочной форме обучения: на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 8, в астрономических часах – 6, на самостоятельную работу в академических часах - 60; в астрономических часах– 45.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина **Б1.О.13 «Самоменеджмент»** относится к обязательной части ОП ВО. обязательные дисциплины.

Дисциплина **Б1.О.13 «Самоменеджмент»** изучается **на очно-заочной и заочной формах обучения** - на 1 курсе, 1 семестр.

Дисциплина опирается на результаты освоения основной образовательной программы среднего общего образования.

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться	18	2		2		4	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 2	Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни						4	
Тема 3	Менеджер: как делать презентации и самопрезентации						6	
Тема 4	Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития	12	2		2		4	
Тема 5	Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства и ответственность						4	
Тема 6	Стресс-менеджмент и как сказать нет	38	4		4		4	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 7	Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями						5	
Тема 8	Стратегии персонального развития: анализ и управление знаниями, самодиагностика						5	
Тема 9	Управление самомотивацией и поведением						4	
Тема 10	Управление стрессом						4	
Тема 11	Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь						4	
Тема 12	Эффективная коммуникация: управление						4	

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
	сетями контактов и план персонального развития. Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития							
Промежуточная аттестация		4				4		**Зачет**
Всего:		**72**	**8**		**8**	**4**	**52**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться	28	2		2		4	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 2	Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни						5	
Тема 3	Менеджер: как делать презентации и самопрезентации						6	
Тема 4	Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития						4	
Тема 5	Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства и ответственность						5	
Тема 6	Стресс-менеджмент и как сказать нет	40	2		2		5	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 7	Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями						6	
Тема 8	Стратегии персонального развития: анализ и управление знаниями, самодиагностика						5	
Тема 9	Управление самомотивацией и поведением						5	
Тема 10	Управление стрессом						5	

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 11	Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь						5	
Тема 12	Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития. Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития						5	
Промежуточная аттестация		4				4		**Зачет**
Всего:		**72**	**4**		**4**	**4**	**60**	

Примечание:

** формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД), опрос (О), доклад, сообщение, презентация (Д), задание в рамках темы, решение практико-ориентированных задач (З), тестирование (Т).

Содержание тем дисциплины

Тема 1. Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться

Управленческая деятельность в 21-м веке и осознание необходимости развития навыков самоменеджмента для успешного развития. Определение задач курса для себя. Определение понятия «цельной личности» и причин, почему к ней нужно стремиться.

Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и управление временем: как быть хорошим менеджером своей жизни

Понятие, содержание, функции самоменеджмента. Цели самоменеджмента. Задачи менеджмента и самоменджмента для менеджера, лидера, собственника в 21-м веке. Эволюция развития теорий самоменеджмента. Основные принципы и правила самоменеджмента. Личностные качества менеджера как основа технологии самоменеджмента. Динамика изменений и глобальной конкуренции в 21-м веке. Основные качества и компетенции менеджера. Теория поколений как инструмент менеджмента и самоменеджмента. Понятие сфер деятельности. Переходное время. Планирование личного переходного времени. Самодиагностика (параметры и методы оценки) и выявление потребности в развитии.

Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации

Изменение коммуникации в 21 веке – новые запросы и особенности. Инструменты коммуникации. Коммуникация в разных культурах. Презентации и самопрезентации – цели, результаты, инструменты. Сторителлинг как технология качественной коммуникации.

Тема 4. Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития

Менеджер, собственник и лидер – выбор стратегии поведения и персонального развития в зависимости от целей и задач. Теории лидерства и выбор стратегии персонального развития. Теория Эйзенхауэра.

Тема 5. Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства, уникальность и ответственность

Как определить успех – личный и групповой. Ответственность и уникальность – как они влияют на технологии лидерства. Власть как свойство личности. Вектор власти и вектор авторитета. Локус контроля и подбор лидеров. Типология и функции лидерства

Тема 6. Стресс-менеджмент и как сказать нет

Понятие стресса и стресс-менеджмента. Характеристики стресса. Стратегии предотвращения и управления стрессом. Понятие о зонах комфорта и их влиянии на эффективность деятельности. Стратегии стресс-менеджмента. Уход от проблемы. Изменение проблемы. Изменение отношение к проблеме.

Ситуации, когда сказать «нет» и как это сделать.

Тема 7. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями

Подходы карьерного, профессионального, личностного роста и стратегии персонального развития. Вызовы на пути к этому. Понятия гибкость, творчество, креативность, выбор стратегии своего личного обучения и развития. Обучение в течение всей жизни. Инструменты креативности в жизни и развитии.

Тема 8. Стратегии персонального развития: анализ и управление знаниями, самодиагностика

Знание и познание. Разные формы управления знаниями. Языковые картины мира и как они помогают управлять знаниями. Понятие самодиагностики и ее взаимосвязь с управлением собой.

Тема 9. Управление самомотивацией и поведением

Понятие мотивации и самомотивации. Теории мотивации. Индивидуальные особенности мотивации и индивидуальный план развития.

Поведенческая экономика как инструмент мотивации.

Тема 10. Управление стрессом.

Уровень стресса и практические инструменты предотвращения и управления стрессом. Современные технологии управления стрессов (стресс-менеджмент) – от диагностики к интегральной оценке и коррекции.

Основные подходы к борьбе со стрессом. Общая классификация методов профилактики и коррекции стресса.

Примеры методов устранения причин развития стресса – «объектная парадигма» (режимы труда и отдыха, time-management, формирование условий для «здорового образа жизни» и др.)

Тема 11. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь

Общение и коммуникация. Задачи коммуникации в бизнесе и жизни. Теории коммуникации (Э.Берна, Приемник-Передатчик, Айсберг). Дистанции и уровни общения. Восприятие человека разными людьми. Окно Джогари и обратная связь. Диагностика: как меня воспринимают.

Тема 12. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития. Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития

Сети контактов и как ими управлять, как их развивать. Организация своего пространства коммуникации. Самоменеджмент - перспективы использования полученных знаний и развития умений. Как это поможет мне быть более конкурентоспособным в 21 веке – веке глобальной конкуренции. Работа с индивидуальным планом развития. Вопросы – ответы.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.13 «Самоменеджмент» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия.
- при проведении практических: устный опрос, доклады / сообщения, задание в рамках темы / выполнение практико-ориентированных заданий, тестирование;
- при проверке самостоятельной работы студента: опрос, доклады / рефераты, выполнение задания в рамках темы / практико-ориентированных заданий, тестирование;

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в устной форме. Методы (средства) проведения зачета: теоретический вопрос и выполнение практико-ориентированного задания.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по темам текущего контроля

В ходе реализации дисциплины **Б1.О.13 Самоменеджмент** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение. Управление собой и эффективный менеджер, лидер, собственник 21-го века: цельная личность и к чему стремиться.	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни.	
Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации.	
Тема 4. Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития.	
Тема 5. Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства и ответственность.	
Тема 6. Стресс-менеджмент и как сказать нет.	ЛД, О, Д, З, Т
Тема 7. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями	
Тема 8. Стратегии персонального развития: анализ и управление знаниями, самодиагностика.	
Тема 9. Управление самомотивацией и поведением.	
Тема 10. Управление стрессом.	

Тема 11. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь.	
Тема 12. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития. Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития.	

Вопросы к опросу и к обсуждению по темам 1 -5

1.Основные понятия и элементы системы управления эффективностью.
2. Личная и корпоративная эффективность.
3. Результативность и эффективность.
4. Навыки высокоэффективных людей С. Кови.
5. Понятие навыка. Мягкие и жесткие навыки.
6. Парадигма «целого человека».
7. Стадии работы над навыками.
8. Сравнение пространства и времени.
9. Путь от хаоса к порядку. Принцип «изнутри наружу».
10. Как в современном менеджменте оценивают понятия «руководство» и «лидерство»?
11. Какие типы лидерства вам известны?
12. Лидер и руководитель – это одно и то же?
13.Как работают психологические механизмы взаимопонимания в общении между персоналом в организации?

Тема 2. Менеджмент и самоменеджмент. Самодиагностика и как быть хорошим менеджером своей жизни. – Обсуждение (Что значит быть хорошим менеджером для себя и для других?)

Задание 1. Проанализируйте свой обычный день и распределите все дела в зависимости от их важности и срочности (важные и срочные: срочные, но не важные; важные, но не срочные; не важные, не срочные) в простом соотношении, чтобы в сумме получалось 100%

Тема 3. Менеджер: как делать презентации и самопрезентации. – Устный опрос (Самопрезентации) и Обсуждение (Как презентовать себя в разных форматах, чтобы это было интересно всем?)

Примеры тем для подготовки групповой презентации (групповому проекту).

1. Как быть успешным глобальным лидером: учимся у собственников и руководителей корпораций (Билл Гейтс, Марк Цукербург, Илон Маск, Диана фон Фюрстенберг, Алексей Марей).
2. Как управлять интернетом, чтобы он не управлял тобой.
3. Цельная личность: к чему стремиться.
4. Управление стрессом: решения 21-го века.
5. Как прожить 120 лет: новая гигиена успешного руководителя.
6. Технологии самодиагностики: что, как и когда делать.
7. Профессиональный стресс в управленческой деятельности.
8. Преодоление стресса как ресурс развития профессионала.
9. Современные технологии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности.
10. Личностные деформации стрессового типа.
11. Гендерные различия в формировании проявлений профессионального стресса.
12. Особенности выбора стратегий совладающего поведения в трудных профессиональных ситуациях.

13. Психологические технологии управления стрессом в организации.

14. Влияние профессиональной мотивации на особенности формирования стрессовых. Состояний.

Тема 4. Менеджмент и лидерство: стратегии персонального развития

Доклады/сообщения/презентации

1.Теории лидерства.

2. Типы лидеров.

3. Эмоциональный лидер.

Задание 1. Каких конкретных действий требует от руководителей промышленного предприятия соблюдение принципа устойчивости к воздействиям факторов внешней среды?

Задание 2. В чем состоит сущность принципа единоначалия? В основе каких традиционных организационных структур управления предприятиями заложен принцип единоначалия? Какие традиционные организационные структуры управления предприятиями предрасположены к нарушению данного принципа?

Задание 3. На ряде российских предприятий и организаций руководители функциональных подразделений и низовых звеньев (начальники отделов, заведующие секциями, лабораториями и т. д.) непосредственно руководят деятельностью подчиненных – сотрудников соответствующих подразделений по реализации целей, стоящих перед данными подразделениями, что отражено в положениях о них. Вместе с тем данные положения не предоставляют каких-либо существенных прав руководителям соответствующих подразделений по поощрению и наказанию подчиненных работников.

Вопрос: Укажите, какой принцип управления нарушается в результате этого? Какие возможны нежелательные последствия этого?

Ролевое упражнение «Я лидер» - вариант выявления лидеров, состоящий из нескольких игр. Для этого студенты делятся на 2-3 равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Вожатый предлагает условия: «Сейчас команды будут выполнять задания после слова «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполняет задание. Таким образом, деление ребят на команды создает дух соревнования, который является немаловажным для детей.

Первое задание. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. Начали! Для выполнения этого задания всем членам команды необходимо договориться. Именно эту функцию берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы (без предварительной договоренности) быстро встала половина команды. Начали!

(Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Карабас»: встают самые активные участники группы, включая лидера.)

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят капитан, штурман, пассажиры и «заяц». Итак, начали!

(Обычно функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.)

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-нибудь разместиться в марсианской гостинице, а в ней только один трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. Начали! (Проведя эту игру, можно увидеть наличие и состав микрогрупп коллектива. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, невыявленным лидерам, либо «отверженным».) Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды из 8 участников. Если в команде больше или

меньше участников, то необходимо составить количество номеров и комнат самим, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный номер.)
Эта методика дает довольно-таки полную картину лидерства в коллективе.
Следует отметить, что основными типами лидерства являются эмоциональное и интеллектуальное лидерство. Не последнее место в коллективе занимает лидер-организатор. Решение, кому возглавить отряд, зависит не только от личных симпатий, но и от вида деятельности, направления жизни отряда в данную смену.

Тема 5. Менеджмент и лидерство: успех, уровни лидерства и ответственность. – Обсуждение (Что значит быть настоящим лидером своей жизни?)

Задание. ***Изучите управленческие ситуации. Ответьте на вопросы.***

Ситуация 1. Тефлоновый лидер.

Опыт прежних президентов США может привести к интересным открытиям, основанным на анализе их деятельности в целом и рассмотрении стиля их руководства в свете истории. Так, интересным примером служит президентство Рональда Рейгана. Его часто называли «тефлоновым» президентом, так как ни проблемы, ни скандалы не влияли на его репутацию. У него был примечательный стиль руководства, в котором отмечают следующие особенности:

- всегда уделял много внимания способности общаться; в любых ситуациях он пытался зарядить аудиторию оптимизмом. Если дела шли плохо, то внимание аудитории акцентировалось на способах улучшения положения;
- определил свои главные цели и продолжал двигаться к ним в течение всего срока пребывания на посту президента. Последовательность поведения позволяла ему не метаться между различными важными целями;
- повторял свои национальные цели снова и снова, поэтому каждый знал, что он собирается делать. Это было важно для его сторонников, которые становились его группой поддержки;
- пытался прийти к компромиссу, когда понимал, что в данном случае ему не удастся достигнуть всего, на что он рассчитывал. Он не попадал в ловушку альтернативы «все или ничего»;
- концентрировал внимание лишь на важнейших вопросах, не отвлекаясь на принятие повседневных решений; предоставлял это тем, кто был в них более опытен;
- во время заседания кабинета поощрял свободное высказывание суждений; если люди были не согласны с большинством, они об этом говорили. Это позволяло Рейгану знакомиться с разными точками зрения на проблему;
- считал, что для руководителя важно окружить себя талантливыми людьми. В таком случае он мог делегировать им полномочия и позволить проводить согласованную политику.

Вопросы: Попробуйте объяснить подход Рейгана к руководству на основе поведенческих теорий. Воспользуйтесь в своем ответе цитатами и примерами.

Как можно использовать ситуационные модели руководства для объяснения успешного стиля президента Рейгана?

Был ли Рейган харизматическим лидером? Обоснуйте свой ответ. Что у него общего и чем он отличается от последующих президентов, например от Б. Клинтона и Д. Буша?

Ситуация 2. Кейс. Контрастные стили.

В течение восьми лет Генри Адаме работал менеджером по производству. Он прошел все ступени служебной лестницы и был известен как жесткий, но работящий руководитель. Джейн Вейк занимала должность менеджера по производству примерно такой же срок и также прошла все ступени. У Джейн сложилась репутация приятного и работящего руководителя. В течение последних лет руководимые ими отделы были «на голову» выше других шести отделов по конкретным производственным показателям.

Этим руководителям удалось добиться успехов, несмотря на их почти диаметрально противоположное отношение к рабочим.

Генри объяснял свой подход следующим образом: «Единственный способ управлять рабочими — это применять жесткий подход, как только они совершают ошибку. Вообще говоря, что бы держать их в тонусе, я периодически собираю их и устраиваю головомойку независимо от того, заслужили они ее или нет. Если они работают хорошо, то я говорю, что именно за это им платят деньги. Применяя такой подход, единственное, что мне надо, так это просто пройти по своему участку — и люди начинают работать как сумасшедшие».

Джейн объяснила свой метод так: «Я не верю в хорошие отношения с рабочими, как об этом представлено в теории человеческих отношений. Но считаю, что рабочий заслуживает признания и внимания **с** моей стороны, если он или она хорошо выполняет свою работу. Если человек совершает ошибку, я на него не набрасываюсь. Я полагаю, что мы все можем допускать ошибки. Однако я всегда объясняю, в чем состояла ошибка и что следует предпринять. Как только все сделано правильно, я сообщаю об этом рабочим. У меня нет времени уделять внимание всем, кто работает хорошо, но я стараюсь периодически подходить к тем, кто обычно работает спустя рукава».

Несмотря на то что отдел Генри наряду с отделом Джейн числится в передовиках по объему производства, у него текучесть кадров в три раза выше, чем у Джейн, а данные отдела контроля за качеством свидетельствуют о том, что отдел Генри выполнил нор мы качества только дважды за последние шесть лет, в то время как отдел Джейн лишь один раз не выполнил стандарты качества.

*Вопросы**:** Оба представленные руководителя имеют схожие трудовые биографии. Как бы вы объяснили различия в их подходе при работе с людьми?*

На какие примеры наказания, позитивного и негативного подкрепления вы можете указать в этой ситуации? Какой метод использует Джейн в работе с людьми?

Как вы объясните производственные результаты, текучесть кадров и показатели качества в этих двух подразделениях?

***Ситуация* 3.** *Кейс*. Когда начальника нет на месте.

Виктор начинал свою карьеру в отделе продаж большой компании. Он преуспевал на своей должности, поскольку быстро понял, что самое главное в его работе — трудолюбие. Чем больше покупателей ему удавалось посетить, тем больше товаров он продавал. Его успех напрямую определялся тем, насколько усердно он работал. Когда Виктор начал свое собственное дело, то столкнулся с проблемой нехватки времени. По мере расширения клиентуры его центра обслуживания компьютеров нагрузка на Виктора все более возрастала. Ему приходилось постоянно хвататься то за одно, то за другое. Не оставалось времени на то, чтобы планировать будущее. Рабочий день целиком уходил на возникающие проблемные ситуации. Его рабочий график был настолько перегружен, что не всегда находилось время даже на текущие дела. Он начинал сердиться на своих сотрудников, ему казалось, что они работают меньше его и их не интересует успех дела.

Через два года Виктор окончательно «вымотался» и решил взять месячный отпуск. Когда он вернулся, то обнаружил, что все идет как надо. Его сотрудники смогли спланировать большее число проектов, лучше организовать работу. Стало очевидно, что Виктор использовал неэффективный стиль руководства.

Теперь он стал больше доверять своим сотрудникам и отказался отрешения задач, с которыми могли справиться подчиненные. Он научился отказывать клиентам, требующим его участия в решении всех их проблем. У него освободилось много личного времени для работы над важными проектами. Он стал задумываться над перспективами развития своей компании и методами достижения поставленной цели.

Вопросы: Почему трудолюбие и усердие в работе Виктора-руководителя не привело к ожидаемым результатам?

Как изменилось поведение Виктора при изменении характера его работы? Дайте оценку его действиям.

К каким последствиям привел избранный Виктором стиль руководства?

Какие уроки может извлечь менеджер из личного опыта Виктора? Проанализируйте их.

Ситуация 4. *Кейс.* Использование власти в компьютерной отрасли

Уильям Х. Гейтс, возможно, являлся одним из самых влиятельных людей в отрасли, производящей персональные компьютеры. В 1980 г в его компанию «Майкрософт» обратилась корпорация «IBM» относительно разработки операционной системы для ее нового персонального компьютера. Благодаря усилиям совсем недавно нанятого программиста «Майкрософт» смог предложить «IBM» теперь всем известную программу «MS DOC», которая используется во всех персональных компьютерах «IBM» и совместимых с ним компьютерах. Впоследствии компания «Майкрософт» стала буквально незаменима в отрасли компьютеров. Компания поставляла математическое обеспечение для компьютеров производства «IBM» и «Apple».

Стратегия установления новых стандартов, что в дальнейшем гарантирует долю на многих рынках, сделала «Майкрософт» крупнейшей компанией по разработке математического обеспечения в США, а Гейтса — миллиардером. Согласно журналу «Уолл стрит Джорнел» эта стратегия основывалась исключительно на силе воли господина У. Х. Гейтса, а также его умении убеждать, уговаривать, а иногда и припугивать своих самых крупных клиентов.

Легенду о тактике «сильной руки», применяемой У. Х. Гейтсом, знают все. В 1985 г, когда Джон Скалли из «Apple» разрабатывал язык «Мак Бейсик» для своего персонального компьютера «Макинтош», У. Х. Гейтс пригрозил остановить действие купленной «Apple» лицензии на использование программ, которые «Майкрософт» разработал для «Apple», если Д. Скалли не закроет проект «Мак Бейсик». Учитывая, что дела с линией «Макинтоша» тогда обстояли плохо, а необходимые для оплаты многих счетов средства поступали только с линий«Apple-11», Скалли ничего не оставалось, как согласиться.

Многие клиенты и конкуренты уважают У. Х. Гейтса и восхищаются им. Гейтсу известны планы дальнейшего развития продукции большинства ведущих производителей компьютеров. Другие считают Гейтса надменным и слишком амбициозным. Они утверждают, что его осведомленность о деловых планах та кого большого числа компаний дает ему незаслуженное преимущество и создает потенциальный конфликт интересов. Третьи ждут не дождутся, когда «IBM» решит, что она стала слишком уязвимой для Гейтса и «Майкрософт» и прекратит свои отношения с ними.

Вопросы: Влиятелен ли Уильям Гейтс? Обладал ли он властью? Какой тип власти он использовал?

Использовал ли Уильям Гейтс для своего влияния такие методы, как убеждение или вовлечение работников в принятие решений?

Ситуация 5.*Кейс.* Центр власти в фирме «Автострах».

Сергей Николаев возглавил столичную фирму по страхованию «Автострах» еще задолго до известных октябрьских событий 1993 г. Предчувствуя близкое банкротство фирмы, его бывший партнер заблаговременно покинул страну, прихватив с собой из кассы практически всю наличность. Сергей не без успеха потратил все это время на создание в фирме новой организационной культуры, основанной на консенсусном принятии решений и жестких правилах работы. Однако вскоре он обнаружил, что одно из культивируемых им жестких правил, стало серьезным препятствием на пути увеличения объемов продаж страховых полисов фирмы владельцам автомобилей. Сергей как глава фирмы мог использовать свое положение и изменить это правило, но вместо этого он решил «пустить дело на самотек». В результате проведения изменения, таким образом, это заняло бы

более двух лет, а если бы Сергей сделал это с позиции своей власти, то понадобилось бы лишь распоряжение, которое могло уместиться на одном листе бумаги.

Карьера Сергея началась еще до «перестройки», когда после окончания финансового института он пришел работать в одно из отделений тогдашнего Госстраха агентом по возобновлению страховки у имевших ее ранее автолюбителей. В 1985 году он перешел на работу в Интурист, где за четыре года продвинулся до должности начальника управления страхования. Себя как руководителя он считал «толкачом», продвигающим свои идеи иногда очень жестким образом.

Первое время на должности президента фирмы «Автострах» Сергей занимался «затыканием дыр на тонущем корабле», не обращая почти никакого внимания на создание продуктивной культуры работы. Он вел себя точно в соответствии с учебниками прошлых лет и в своей работе полностью полагался на занимаемую им должность. Он пытался влиять на других через «данную ему богом власть» и методом «кнута и пряника». Он нанимал нужных ему людей и увольнял ненужных, пытался «сколотить» на фирме свою команду.

Сергей считал свой «путаный» стиль работы смесью «управления по целям» и «принятия решений через консенсус». Он верил, что руководитель единолично не должен определять политику фирмы. Вместо этого он должен создать в компании такую организационную культуру и руководствоваться таким стилем, при которых власть «делится» с подчиненными и взаимное доверие становится залогом хорошей работы. К этой философии управления его привели знания, полученные в рамках международного управленческого семинара, организованного известной страховой британской компанией «Ллойд» для руководителей страховых организаций России. Семинар прояснил для Сергея те вопросы в работе иностранных страховых фирм, с которыми он невольно сталкивался по своей прошлой работе в Интуристе.

Многие коллеги по фирме считали Сергея политиканом. К этому их склоняло то, что он как бы подстраивал культуру фирмы под себя, под свой стиль руководства. При этом он мог совмещать и сочетать принятие групповых решений с личным контролем за самим процессом принятия решений. Задолго до того, как он собирался передать решение в группу, Сергей встречался с сотрудниками фирмы на их рабочих местах, внимательно слушал их, пытаясь узнать, что члены группы думают и чувствуют. Он да вал советы, подбадривал и говорил им о том, что сам думает.

Сергей проводил с подчиненными специальные занятия по стимулированию, целью которых было побудить их к более активным действиям. Занятия проходили следующим образом. Каждый руководитель раздавал участникам копии с его (ее) предложениями по бюджету и целям фирмы на предстоящий период. Затем руководители групп поодиночке как бы «защищали» свои предложения перед всеми участниками занятия, которые обрушивались на выступающего с рядом замечаний, вопросов и контрпредложений. Поэтому руководители групп не могли рас считывать на автоматическое утверждение своих предложений. Ожидалось, что они должны «продать» свои предложения другим. Такие занятия проводились регулярно в предплановый период и длились иногда более недели. По их завершении каждый руководитель группы брал на себя обязательства по утвержденному годовому плану.

Сергей был очень тверд в том, что те руководители групп, которые не справились с годовым заданием, не должны получать вознаграждение. Если в ходе стимулирующих занятий руководитель группы пытался протащить заниженный план, Сергей не медленно давал ему (ей) знать, что такое не пройдет. Он хотел, чтобы все в фирме выполняли работу на высоком уровне, и заставлял своих подчиненных устанавливать реалистичные и вместе с тем напряженные цели. По его мнению, именно результаты работы определяют успех фирмы. До тех пор пока его подчиненные добиваются результатов, ему было все равно, если «блеск на ботинках наводился кирпичом».

Используемый Сергеем стиль управления, превращал его подчиненных в последовательных сторонников сокращения себестоимости услуг и установления реалистичных целей, а также в ревнивых исполнителей своей работы. Сергей проявлял настойчивость, показывал, как надо делать работу, искусно принуждал и мотивировал свою «команду». Он учился слушать и делиться ответственностью. От всего этого весь процесс казался путаным и неясным. Однако Сергей был терпелив и способен ждать, когда люди сами увидят «свет в туннеле».

Когда он ощущал необходимость проведения значительных изменений, он предпочитал ждать, пока вся его «команда» проникнется таким же состоянием, а не решать проблему «росчерком пера», выпустив очередное распоряжение. Сергей был горд за себя, что смог создать такой тип корпоративной культуры, при котором руководство фирмы ожидает получить обязательства от подчиненных, а подчиненные ожидают быть вовлеченными в дела фирмы.

Вопросы: Какой уровень зависимости служил основой «научения» по ведению членов «команды» Сергея? Что является сутью этого уровня зависимости? Объясните свой выбор и подтвердите его фактами.

На чем строился авторитет Сергея как первого руководителя в фирме? Дайте обоснование и фактологическое подтверждение вашего мнения.

Какие личностные источники власти позволили Сергею создать корпоративную культуру в фирме? Дайте детальный анализ этой трансформации.

Почему вы думаете, что руководители групп, публично «защищая» свои предложения по бюджетам и целям, могли бы считать это при определенных обстоятельствах подрывом своей власти?

Задание 5. Кейс «Два взгляда на лидерство»

Ситуация. На международной конференции врачей-стоматологов делегаты обменивались опытом не только в области новых методов лечения, использования современных лекарственных препаратов, но и в области менеджмента. Ниже приведены данные из выступлений двух выдающихся врачей, возглавляющих известные стоматологические лечебницы.

Выступление доктора Смирнова К.Л.

Уважаемые коллеги!

Несколько лет назад я создал стоматологическую лечебницу, которую возглавляю и одновременно являюсь в ней практикующим врачом. Вместе со мной работают два дантиста. Являясь сотрудниками лечебницы, они получают заработную плату и дополнительно — определенный процент с моих чистых доходов. В результате их доход, как правило, выше среднего дохода частнопрактикующего дантиста у нас в регионе. Эта процедура оплаты помогает мотивировать моих сотрудников.

В дополнение к традиционным стоматологическим услугам мы специализируемся еще в области реабилитационных услуг, поэтому в лечебнице есть собственный лабораторный техник, который делает зубные протезы, мосты и инкрустации.

Реабилитационные услуги включают в себя, в частности, реконструкцию рта после травм, полученных в результате автомобильных аварий. Таких пациентов присылают к нам другие дантисты. Эта работа весьма сложна, присутствие в лечебнице квалифицированного техника просто необходимо.

Кроме того, у нас работает одиннадцать ассистентов, но они не все работают в одно и то же время. Я знаю, что обычно нагрузка ассистентов планируется из расчета 40-часовой рабочей недели, но в нашей лечебнице они работают 4 дня в неделю, что меньше, чем в других местах.

Это одна из причин, почему они остаются у меня так долго.

У нас каждый дантист имеет своего собственного ассистента. Однако всякий раз, когда ассистент не занят, он помогает кому-нибудь еще.

Хотя коллектив нашей лечебницы сравнительно невелик и достаточно дружен, тем не менее, периодически среди персонала возникают трения: стычки, ссоры и т.д. Я никогда не вмешиваюсь, чтобы сотрудники не думали, что у меня есть фавориты, и прошу их разобраться в ситуации самим.

Они разрабатывают свои собственные графики работы, определяют периоды отпусков и т.д. Они всегда составляют план, который удовлетворяет всех. Я думаю, что для организации лучше, что они делают это самостоятельно: они знают, чего они хотят.

Большинство из моих сотрудников работают со мной в течение долгого времени, и они, кажется, очень довольны своим положением. Что касается обучения, то я верю во взаимное обучение. Все мои сотрудники работали в регистратуре, в лабораториях, выполняли другие функции. Это обеспечивает нам гибкость, и сотрудники лучше понимают проблемы друг друга.

Заработная плата сотрудников лечебницы устанавливается по ставкам, принятым для данного вида профессиональной деятельности. Только однажды мне пришлось уволить ассистента, который отставал от других.

Когда я начинал свою деятельность в качестве частного практикующего врача, штат моих сотрудников состоял всего из пяти человек, но постепенно лечебница расширялась. Нам уже не хватало места. Мы переехали в новое помещение, которое и в самом деле очень просторное. Я всегда представлял себе лечебницу именно таких размеров.

Наши пациенты должны быть удовлетворены. Им оказывают много внимания: с каждым пациентом я сам беседую, по крайней мере, несколько минут. Я также проверяю, чтобы каждый пациент получал необходимую помощь, пусть даже небольшую, и даже при первом визите. Я хочу, чтобы мои сотрудники понимали, что для пациента важно, что бы кто-то интересовался ими и их состоянием. Это срабатывает: к нам переходят пациенты из государственных клиник.

Моим помощникам и сотрудникам тоже требуется мое внимание: они хотят, чтобы я был заинтересован в них и знал их проблемы. Они хотят быть востребованными, чувствовать себя частью чего-то.

Мы помогаем друг другу: если лечащий врач занят, то пациента принимает другой дантист. Мы работаем достаточно эффективно. Я считаю, что наиболее важным элементом успешного управления являются люди. Вы создаете сплоченный работоспособный коллектив, привлекая специалистов и обеспечивая им хорошее жалованье, обучение и мотивируя их. Сотрудники заинтересованы в том, чтобы работать с полной отдачей, так как от своей работы они получают удовлетворение. Коллеги проявляют интерес к деятельности друг друга, анализируют ее. Сознание того, что кто-то еще собирается оценивать вашу работу, заставляет вас стараться.

Все возникающие разногласия в отношении методов и способов лечения мы обсуждаем открыто даже в присутствии пациентов. Мы не спорим, а именно обсуждаем проблему. В данной дискуссии могут участвовать дантисты, ассистенты, техники.

Я вполне удовлетворен результатами деятельности моей лечебницы и не планирую никаких изменений в системе менеджмента.

Спасибо за внимание.

Затем слово предоставили доктору Кравцову В.А., который поделился с коллегами своим опытом управления стоматологической лечебницей.

В лечебнице Кравцова В.А. работают более двадцати сотрудников. Набирают персонал через объявления в газетах или по рекомендациям коллег и знакомых. Каждому кандидату назначают испытательный срок. Если работник не удовлетворяет требованиям, его увольняют через три месяца. Фактически, если они не подходят Кравцову В.А., то в конце испытательного срока им сообщают, что они не будут работать в лечебнице. Если же их решают оставить, то выплачивают за прошедшие три месяца существенную премию.

Привлекать стараются только очень хороших специалистов и платят им в среднем на 20% больше, чем в других аналогичных организациях. Кравцов В.А. стремится, чтобы у него работали только самые лучшие. Размер заработной платы зависит от сложности выполняемых обязанностей и опыта. Ассистенты, работающие непосредственно с дантистами, имеют наиболее высокую заработную плату.

Кравцов В.А. — жесткий руководитель, он требует от сотрудников значительно больше того, что от них требовали раньше. Он им больше платит, но и ожидает, что они многое умеют делать. Например, стоматолог и его ассистент должны не только лечить, но и оперировать: в лечебнице считают, что ассистент не должен впадать в истерику из-за вида капли крови.

Кравцова интересуют амбициозные сотрудники, желающие работать еще более напряженно за большее вознаграждение, стремящиеся учиться и делающие все, что он скажет. Они знают, что их уволят, если они не смогут поддерживать высокий уровень работы. Их работа — это не только пломбирование зубов, и они несут ответственность за здоровье пациента. По мнению руководителя, его сотрудники более активны и заслуживают большего доверия, чем типичные ассистенты стоматолога. Он контролирует их только в течение операции. Все дела ведет старший помощник Кравцова В.А. Последний никогда не вмешивается в споры сотрудников: он вообще не допускает никаких конфликтов и препирательств. Сотрудники об этом знают. Одного из ассистентов, проработавших больше года, уволили за то, что он начал конфликтовать со своими коллегами.

Личные проблемы сотрудников Кравцова В.А. не интересуют.

Вопросы:

1. Каковы основные различия в стилях лидерства Смирнова К.Л. и Кравцова В.А.?

2. Кто является более эффективным менеджером? Ответ обоснуйте, используя известные теории лидерства.

Тема 6. Стресс-менеджмент и как сказать нет

Вопросы к опросу и к обсуждению

1. Понятие стресса. Факторы, вызывающие стресс. 1. Физиологические детерминанты стресса.
2. Признаки стресса. Отличие понятий «стресс» и «дистресс».
3. Функции стресса. Понятие «эустресс».
4. Понятие о негативных психических состояниях.
5.Мифы о стрессе. Функции стресса. Четыре группы симптомов стресса: физиологические, интеллектуальные, эмоциональные и поведенческие.

Задание. Ситуационные задачи

Ситуация 1. Студентка два месяца работала над курсовой работой по психологии. Досадная случайность помешала ей сдать работу вовремя. И вот теперь преподаватель отказывается выставить ей оценку, мотивируя это тем, что она сдана с опозданием на один час. Диана чувствует, как ее лицо багровеет, сердце начинает сильно колотиться. *Опишите, как студентка могла бы прямо или косвенно выразить свой гнев или сдержать его:*

б) косвенное выражение гнева.

Ситуация 2. ***Подберите для каждого термина характеризующую его фразу (страх, перенос, сдерживание гнева, упражнения расслабление, радость, бегство):***

а) причинение вреда другому человеку или предмету;

в) неприятная эмоция, принадлежащая к числу основных;

г) бывает вызвана недоступностью или неправильным выбором цели;

д) косвенное выражение гнева;

е) метод контроля над чувством гнева;

з) самая распространенная реакция на страх.

Ситуация 3. *Каждый из описанных ниже персонажей борется со стрессом. Укажите, какой стратегией он пользуется — решает проблему, изменяет свое отношение к ней или, смирившись с проблемой, старается уменьшить влияние на свой организм стресса, вызванного ею.*

• Мария попала в автомобильную катастрофу и получила травму шеи. Она утверждает, что в результате этого несчастного случая стала лучше понимать людей, у которых постоянно что-то болит.

• В ресторане Игорь и его новая знакомая были вынуждены более получаса ждать, пока их обслужат. Он начал отпускать шутки по поводу медлительности официантов, но в конце концов решил, что в результате этой задержки у них оказалось больше времени на беседу.

• Начальник крайне низко оценил работу Виктора. Виктор думал о том, чтобы уволиться, перейти в другой отдел или обжаловать решение начальника. Он выбрал последний вариант.

• Стол Марины в офисе стоит рядом со столом женщины, у которой громкий визгливый голос. Чтобы снять напряжение, Марина каждый день во время обеденного перерыва совершает спокойную пробежку по парку.

Ситуация 4. Профессор Фридман работает над формулой счастья. Его ученики и помощники предложили включить в формулу в качестве компонентов следующие понятия: радость, дружеские отношения, деньги, возраст и душевный покой. Какие из предложенных компонентов следует включить**.**

Приведите один пример положительного и два примера отрицательного влияния физиологических реакций организма, вызванных эмоциями

Ситуация 5. *Среди приёмов и принципов саморегуляции выделяют:*

1) приёмы, основанные на психофизиологической разрядке, освобождении от отрицательных эмоций;

2) приёмы, основанные на вытеснении отрицательных эмоций и чувств положительными.

Какие из приведённых далее приёмов относятся к первой группе, какие - ко второй?

• Если вы раздражены, возмущены чем-то или глубоко обижены – найдите себе место, где можно вслух проговорить, прокричать то, что вас возмущает, выплакаться. Пусть это будет пустая комната. По мере того, как вы будете это делать, вы увидите, что ваше раздражение, ваш гнев, обида уйдут.

• Самовнушение: попытайтесь создать свой собственный например: «Я уверен в себе, своих возможностях, способен к большим свершениям, я чувствую прилив энергии и оптимизма». Постоянно укрепляйте этот образ в своем сознании, и вы действительно станете уверенным, способным на многое. самопоощрения. К сожалению, мы

редко получаем поощрение от других. Самопоощрение: скажите себе, когда у вас что-то получается хорошо: «Молодец!», «Вот здорово!», «Как хорошо!», «Ты можешь! Можешь!» - и рожденный этим самопоощрением прилив чувств отдавайте делу.

• Способ «пустого стула»: представьте, что на нем сидит человек,

которому вы хотите излить чувства, обуревающие вас. Выговорите все, что вы хотели сказать.

• Самоисповедь: полный отчет о самом себе, откровенный разговор с самим собой о «наболевшем». Это поможет лучше разобраться в себе, снимет внутреннее противоречие.

• Использование предложенного К. С. Станиславским для подготовки актера приёма – магического «если бы». С помощью магического «если бы» включается воображение человека, обладающее творческой силой, производящей своеобразную перестановку чувств, их сдвиг к «высоким побуждениям», в результате чего придуманное обстоятельство вызывает реальное внешнее действие.

• Релаксация: в эмоционально взрывоопасных ситуациях наибольший эффект дает сосредоточение внимания на дыхании: сделайте глубокий вдох, направляя воздушный поток вниз живота, задержите дыхание на пару секунд, а потом медленно выпустите воздух через рот ровной струей. Повторите это упражнение 3-5 раз. Таким образом, вы снимаете напряжение тела и мозга, приводите себя в уравновешенное состояние;

• Старайтесь открыто выражать и обсуждать с другими возникающие у вас чувства: это рождает доверие к вам и позволяет сохранить добрые

отношения даже тогда, когда возникают негативные чувства. Чаще всего мы боимся делать это, испытывая беспокойство по поводу

возможной негативной реакции партнера.

Тема 7. Стратегии персонального развития: креативность и работа с идеями. – Обсуждение (Как создать лучшие условия для появления идей?)

Задание. *Прочитайте приведенные ниже истории. Ответьте письменно на вопросы в конце каждого текста.*

Ситуация 1. Однажды Дэвид Кертин, сидя в номере гостиницы, держал в руках стакан с водой. Настроение у него было ужасное, и вдобавок очень хотелось пить. Он уже поднес стакан к губам, но тут вспомнил, что из-за плохо вымытых стаканов многие люди заболевают… А почему нет одноразовых стаканов? Наверное, потому, что нет ничего дешевле стекла. И вдруг его осенило – бумага! Одноразовые бумажные стаканчики! Весь день он потратил, пытаясь сделать стаканчик, который был бы прост и держал воду. Наконец ему это удалось. Так в 1910 г. Дэвид Кертин изобрел бумажный одноразовый стаканчик и заработал на этом сумму, эквивалентную € 1 млн.

Вопросы:

1. Что помогло Кертину сделать свое открытие?

2. К какому типу контекстов можно отнести это обстоятельство? Обоснуйте свой ответ.

Ситуация 2. Уолли Амос, предприниматель, «король шоколадных бисквитов», долго не мог начать свое дело. Но однажды на вечеринке его знакомая сказала, что знает людей, готовых инвестировать средства в производство сладостей. На эти деньги Амос начал изготавливать бисквиты и открыл первый магазин. Его друг и сосед художник Тони Кристиан помог Амосу оформить новый магазин, разработав уникальный дизайн интерьера, что придало магазину характерный и запоминающийся облик. Чтобы привлечь покупателей, Амос нанял девушек, которые бесплатно раздавали бисквиты прохожим в Беверли-Хиллз и Голливуде и принимали заказы на их изготовление. Уолли Амос и его бисквиты быстро стали широко известными. За пять лет он открыл сеть своих магазинов в Лос-Анджелесе, Санта-Монике и на Гавайях.

Вопросы:

1. Что помогло Амосу начать и развить свое дело?

2. К какому типу контекстов можно отнести эти обстоятельства? Обоснуйте свой ответ.

Ситуация 3. В конце 1980-х гг. для некоторых авиакомпаний США наступило время значительных потрясений. В этот период произошли изменения в политике государственного регулирования авиаперевозок. Государство сократило свое вмешательство в деятельность авиакомпаний. Многие из них, утратив ценные права и льготы, лишившись значительной доли государственного финансирования и поддержки, пострадали в значительной степени. Но были и те, кто сумел не только сохранить прежние объемы авиаперевозок, но и увеличить их, добившись преуспевания.

Вопросы.

1.Что повлияло на крах одних компаний и успех других?

2. К какому типу контекстов можно отнести эти факторы? Обоснуйте свой ответ.

Ситуация 4. Генри Форд был авторитарным предпринимателем, склонным к одиночеству, своевольным, презирающим теории и «бессмысленное чтение книг». Он считал своих служащих «помощниками». Если «помощник» осмеливался спорить с Фордом или самостоятельно принимал решение, он тут же лишался работы. За 12 лет Форд превратил крошечную компанию в гигантскую отрасль. Однако верность традиции корпорации Форда, согласно которой командовать и принимать решения может только один человек – глава компании, – в конце концов подвела. Потребности американцев изменились, и империя Форда просто не поспевала за ситуацией, не могла гибко реагировать на происходящие перемены, воплощать в жизнь новые концепции, реализовывать новые идеи. Доля Ford Motor на рынке резко сократилась, и к концу 1920-х гг. она стала занимать только 10 % автомобильного рынка.

Вопросы:

1. Что повлияло на изменение положения компании Форда?

2. К какому типу контекстов можно отнести эти факторы? Обоснуйте свой ответ.

Тема 8. Стратегии персонального развития: анализ и управление знаниями, самодиагностика

Задание. *Выделите свои типовые личные контексты (от пяти до семи). Запишите их. Составьте список задач под каждый контекст. Запишите их.*

Задание. *Исключите из приведенного алгоритма жестко-гибкого планирования лишние шаги и запишите алгоритм правильно.*

• Выделить ключевые показатели и отследить их в динамике.
• Составить список жестких задач.
• Отметить свои личные контексты.
• Составить список гибких задач.
• Перенести в список жестких задач как можно больше задач из гибкого списка.
• Заполнить пустое пространство между жесткими задачами.
• Определить время исполнения для всех задач на день.
• Построить двухмерный график для определения взаимосвязей между задачами.
• Выделить из списка приоритетные задачи.
• Разбить приоритетные задачи на подзадачи.
• Забюджетировать время для приоритетных задач.
• Определить время на выполнение жестких задач в размере 80 % от рабочего дня.

Задание. *Прочитайте приведенные ниже размышления менеджера о предстоящем дне и план дня, который он составил.*

Ну и день сегодня предстоит! Сейчас только девять часов утра, а дел навалилось столько, что, кажется, времени катастрофически не хватит.

Звонил рассерженный клиент: не получил заказ в срок. Надо бы ему перезвонить, выяснить все вопросы, успокоить. Материалы к выставке нужно готовить: открытие через две недели, а ни слайдов, ни текста для рекламных буклетов еще нет. Да и насчет полиграфии пора бы озадачиться, позвонить и заказать изготовление материалов – календарики всякие, листовки, буклеты, сувениры, плакаты, а то, как всегда, в последний момент спохватимся, и опять – голый стенд и две жалкие листовки. Позор! На 13.00 назначены переговоры с поставщиком – это дело святое, надо ехать самому. Интересно только, на чем? Машину из сервиса так и не нашел времени забрать, а надо бы. На метро? Или такси заказать? Ничего себе – так у нас же еще презентация сегодня! Ну конечно, начало в 18.00, а команда ни сном, ни духом. Срочно надо всех собирать на инструктаж. Хорошо бы еще текст статьи в «Экономический вестник» отредактировать, а то уже месяц валяется где-то в столе. Кстати, о столе, не мешало бы разобраться в этом хаосе, а то вечно полчаса копаешься, пока нужный документ найдешь. А так хотелось сегодня в спортзал сходить, размяться! Ну это вряд ли. Если еще учесть накопившийся объем не

внесенной в базу данных информации по клиентам… А ведь это потенциальная прибыль фирмы.

Ну вот, позвонила секретарь – через полчаса совещание у шефа, присутствие обязательно. Надо успеть хотя бы набросок плана дня сделать, а то опять половина задач из головы вылетит. Итак, что там у нас самое главное на сегодня?

Вопросы:

1. Проанализируйте размышления и составленный план. Отметьте ошибки, которые были допущены. Какие принципы и правила планирования дня они нарушают?

2. Проанализируйте, насколько точно был выполнен алгоритм планирования дня.

3. Составьте свой план дня для этого менеджера. Объясните, почему вы именно так распланировали дела и задачи?

Тема 9. Управление самомотивацией и поведением

Задание 6. *Выберите одну значимую для вас долгосрочную цель в какой-либо ключевой области жизни. Составьте долгосрочный план достижения этой цели, записав все формулировки в результато-ориентированном виде.*

Упражнение 1. «Чувство времени»

Итак, первое задание поможет вам определить способность чувствовать время. Если для вас типично застрять у компьютера на полтора часа, а вы думаете, что прошло минут 15, это упражнение для вас.

Сядьте в тишине, посмотрите на часы и запомните время. Закройте глаза и дайте себе задание открыть их через 1 минуту. Не нужно считать в уме секунды или ставить таймер, слушать секундную стрелку у часов. Просто доверьтесь своему внутреннему чувству времени и откройте глаза, когда вам покажется, что минута закончилась.

Не расстраивайтесь, если откроете глаза через 2 минуты или позже. Повторяйте упражнение до тех пор, пока не будете чувствовать 1 минуту. Со временем можно увеличить интервал до 5 минут.

Научившись чувствовать время, вы сможете контролировать любой процесс. Почувствуете, когда пройдет полчаса сидения за компьютером, почувствуете, когда проведете за шоппингом больше времени, чем нужно. Будете знать, когда от сплетен и пустых разговоров перейти к работе.

Я считаю, что это очень полезное практическое упражнение. А как думаете вы?

Упражнение 2. «Жизненные цели»

Понятие «тайм-менеджмент» предполагает правильную формулировку целей в жизни. Для тех, кому интересна эта тема рекомендую прочитать мою статью «История тайм-менеджмента на примере великих людей».

Чтобы научиться правильной постановке целей, следует попробовать это упражнение.

В чем его суть? Берете бумагу и ручку, ставите таймер на 15 минут. В течение этого времени вы должны написать на листе все, что вы желаете получить в этой жизни. Не анализируйте ваши мысли и желания, записывайте любое, даже самое фантастическое желание. Количество целей не ограничено, но, как только 15 минут пройдет — запись останавливается.

Далее ставите таймер на 2 минуты и в течение этого времени выбираете из своего списка то, чем вы хотите заниматься на протяжении 3 лет.

Следующие 2 минуты (включите таймер) потратьте на внесение или исключение из списка желаний. То, что останется в списке, должно быть реалистично и выполнимо, это должны быть важные для вас цели и намерения.

Опять таймер на 2 минуты — пишите список целей на полгода, еще 2 минуты потратьте на редактуру списка.

Вам необходимо определить точность, реалистичность целей, посмотреть наличие у вас возможностей для достижения целей. Когда задание выполнено, не выбрасывайте

листочки: они вам пригодятся, чтобы сверять намеченный курс с тем, что происходит сейчас.

Это упражнение прекрасно выявляет ценности и приоритеты, позволяет продвинуться в достижении собственных целей.

Тема 10. Управление стрессом.

Доклады/сообщения/презентации

1.Управление стрессом Уровни управления стрессом.
2.«Неуправляемые» эмоции. Изменение отношения к событиям.
3. Методы поведенческой психотерапии. Метод прогрессивной нервно-мышечной релаксации Э. Джейкобсона.
4. Метод аутогенной тренировки Шульца – Якобсона
5. Стратегии самосовершенствования и управления собой.
6. Теория стресса по Г.Селье. Стадии развития адаптационного синдрома.
7. Эмоционально-личностная адаптация и дезадаптация. Характеристики.
8. «Синдром белого воротничка». «Синдром хронической усталости».

Задание. Определите соответствие между основными стресс-факторами и их критериями.

Стресс-факторы:

1) значимость ситуации
2) новизна и неопределённость
3) нагрузка
4) риск
5) цейтнот.

Критерии:

1) цена отказа (что ценного я потеряю, если откажусь от выполнения данной деятельности или от пребывания в данной ситуации?)

2) отсутствие запаса времени, достаточного для спокойного обдумывания вариантов поведения или для повторения работы в случае ошибки.

3) цена ошибки (что ценного я потеряю, если совершу неправильные действия)

4) величина затрат и уровень дискомфорта (что ценного я теряю – время, усилия, средства? Какую цену надо заплатить за выигрыш?)

5) отсутствие знаний, умений, навыков и информации, необходимых для успешного осуществления данной деятельности и для безопасного пребывания в данной ситуации.

Ситуация. Сотрудница одного из медицинских учреждений так описывает причины снижения работоспособности и мотивации на работе: «Начав работать в отделении, я очень старалась. Выполняла "крутилась", забывая даже пообедать, часто приходила к руководителю с предложениями. Но со временем я поняла, что на самом деле моя активность никому не нужна. Руководитель, как правило, был мною недоволен, часто предъявлял ко мне необоснованные требования, что приводило к плохому самочувствию и хроническому стрессу. Никаких специальных поощрений за свою работу я не получала. В результате я стала работать безынициативно, лишь бы досидеть до конца рабочего дня». В чём ошибка руководства? Что необходимо предпринять для предотвращения и снижения уровня стресса у работников?

Задание. Вы являетесь руководителем организации. Вы чувствуете, что находитесь в стрессовой ситуации, так как не успеваете сделать все намеченные на день дела вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, предстоящей командировки, сделать заказ необходимых написать отчет, распределить задания между подчиненными. В чём вы видите выход из этой ситуации?

Задание. Проанализируйте ситуацию, сложившуюся в организации. Обоснуйте причины и источники ее возникновения. Предложите способы ее разрешения с целью устранения нежелательных последствий с максимальной пользой для организации.

Ситуация. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Создается новое отделение. Люди с большим трудом "притираются" друг к другу, существует много разногласий, сотрудники испытывают стресс.

Задание. Расположите в порядке повышения стрессоустойчивости следующих работников с учётом их индивидуальных характеристик:

1) Петров А.В. – работает в условиях стресса без снижения эффективности. Допускает незначительные ошибки.

2) Семёнов С.Н. - работает в условиях стресса с повышением эффективности.

Проявляет активность и мотивацию к работе, самостоятельно стрессовые условия не организует.

3) Антонов В.В. – существенно снижает эффективность работы в условиях стресса. Испытывает эмоциональное напряжение, допускает серьёзные ошибки.

4) Гаврилов Д.А. – работает в условиях стресса со средне-сниженной эффективностью, допускает ошибки.

5)Терентьев К.А. – работает В условиях стресса существенным повышением эффективности. Самостоятельно организует условия как мотиватор и вызов в своей работе: старается сократить время выполнения задания, хорошо работает в условиях многозадачности, стремится к профессиональной конкуренции.

Задание. Согласно исследованиям, работники, которые считают семью надежной защитой от стрессов, больше всего страдают от стрессов, связанных с работой. Причём, это относится даже к тем, кто имеет надёжный социальный статус: высокую зарплату или хорошую должность. Чем, на ваш взгляд, это можно объяснит?

Тема 11. Эффективная коммуникация: как доносить информацию и давать обратную связь. – Обсуждение (Как дать хорошую обратную связь, чтобы она была полезна другому человеку?)

Задание. Вас назначили на должность заведующего отделением городской больницы. В руководимом вами трудовом коллективе имеется неформальный лидер. Этот работник имеет более продолжительный, чем у вас, стаж работы в системе здравоохранения. Вы наметили в ближайшее время провести некоторые изменения в работе отделения. Неформальный лидер, как вам стало известно, настроен против предстоящих перемен. Выберите наиболее приемлемую альтернативу поведения по отношению к неформальному лидеру:

- уволить несогласного лидера;
- проигнорировать его мнение;
- привлечь его на свою сторону;
- прочее (обосновать).

Задание. Проведение диагностического исследования синдрома эмоционального выгорания. Физиологические, психологические, поведенческие симптомы эмоционального выгорания. Тест Маслач.

Тема 12. Эффективная коммуникация: управление сетями контактов и план персонального развития. Заключение: как я буду применять эти знания для своего персонального развития

Задание. Упражнение «Укрепление группового единства»

Цель .Исследование правил укрепления единства группы.

Задание. Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Дополните правила.

Для укрепления группового единства руководителю необходимо:

1) помогать группе испытывать общий успех;

2) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;

3) культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям;

4) заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу;

5) поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей.

Ролевое упражнение «Сердце»

Ситуация. «Представьте себе, что вы группа хирургов большой клиники. Все вместе вы должны принять серьезное решение. На данный момент в больнице есть одно сердце-донор и 8 пациентов, нуждающихся в трансплантации. Ваша группа должна определить того, кому будет сделана операция. Насколько вам известно, прогнозы на удачную пересадку у всех больных равны. У вас есть 5 минут, чтобы прийти к групповому решению».

Информация о пациентах:

1. 17-летняя мексиканка; работает официанткой, была вынуждена бросить школу, т. к. является единственной кормилицей в семье.
2. 15-летняя беременная женщина, не замужем, белая, других детей нет.
3. Выпускник школы, президент класса, недавно зачислен в медицинский институт без экзаменов.
4. 24-летняя мать-одиночка с тремя маленькими детьми, вьетнамка по национальности, родственников в этой стране нет.
5. 52-летний религиозный афро - американский лидер, основатель приюта для бездомных и бесплатной столовой, которая кормит около 1000 голодных ежедневно.
6. 40-летний ученый, который близок к открытию вакцины против СПИДа, сам является носителем вируса СПИД.
7. 11 -летняя азиатская девочка, ставшая символом мира.
8. Человек, переведенный из сельской больницы, никаких дополнительных сведений о нем нет.

Примечание жюри: оценивается убедительная аргументация ответов. Независимые наблюдатели дают свою оценку работе команды в зависимости от того, как команда принимала решение: коллективно или подчиняясь лидеру, либо вообще общее решение не было найдено.

Тестовые задания. Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету

Тестовые задания

1. Для создания эффективного обзора задач важен принцип:

а) иррационализма

б) дезинтеграции

в) материализации +

2. Что означает принять решение, оценив по определенным критериям, какие из поставленных задач и дел имеют первостепенное значение, какие – второстепенное:

а) расставить контексты в хронологическом порядке

б) распределить ресурсы

в) расставить приоритеты +

3. Лишний шаг в алгоритме жестко-гибкого планирования:

а) провести хронометраж всех задач в плане +

б) составить список гибких задач
в) составить список жестких задач
4. Матрица Эйзенхауэра позволяет расставить приоритеты, оценив все задачи по двум критериям:
а) срочность и регулярность
б) гибкость и жесткость
в) важность и срочность +
5. При использовании многокритериальной оценки каждый вариант оценивается:
а) по двум критериям, которым присвоен наибольший вес
б) по всем критериям +
в) по критерию, имеющему самый большой вес
6. По матрице Эйзенхауэра важные, но несрочные задачи относятся к категории:
а) D
б) B +
в) A
7. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:
а) контекстуальность
б) релевантность +
в) хронометрированность
8. Правильно сформулированная цель должна соответствовать SMART-критериям, одним из которых является:
а) делимость
б) определенность
в) измеримость +
9. Как называется стратегия достижения надцели (действие в проблемной ситуации):
а) “веером возможностей” +
б) “нарезкой слона”
в) “поеданием лягушки”
10. Эвстресс — это:
а) стресс, возникающий у детей;
б) стресс, причиняющий существенный вред организму человека;
в)+стресс, ведущий к летальному исходу;
11. Дистресс — это:
а) +длительный, хронический стресс;
б) мгновенно возникающий и быстро исчезающий стресс;
в) способ психологической защиты от стрессов;
г) деструктивный, вредный стресс.
12.Эмоционально переживаемые жизненные обстоятельства, которые в восприятии человека представляют сложную психологическую проблему, трудность, требующую своего решения или преодоления:
а) стресс;
г) критическая жизненная ситуация.
13.Состояние напряжения, возникающее при несоответствии приспособительных возможностей величине действующей на человека нагрузки, вызывающее активацию и перестройку адаптивных ресурсов психики и организма:
а) стресс;
14.Психическое состояние, вызываемое объективно непреодолимыми (или субъективно так воспринимаемыми) трудностями, возникающими на пути к достижению цели или решению задачи:
а) аффект;
15.К физиологическим симптомам стресса относится:

а) импульсивность мышления, поспешные решения;
б) +нарушение речи, дрожание голоса;
в) тошнота, двоение в глазах, затруднения при рассмотрении предметов.
16. Интеллектуальными признаками стресса является:
а) склонность к авариям, не ухоженность;
б) +сниженная самооценка, отсутствие заинтересованности.
17. К эмоциональным симптомам стресса относится:
а) антисоциальное поведение, лживость;
б) постоянные негативные мысли, импульсивность мышления, поспешные решения;
в) повышенная отвлекаемость, «туннельное» зрение;
г) истощенность, уменьшение удовлетворенности жизнью;
18. Поведенческими признаками стресса являются:
а) увеличение проблем в семье, доделывание работы дома;
б) сжатые кулаки или челюсти, обмороки;
в) +циничный, неуместный юмор, подозрительность;
г) быстрое увеличение или потеря веса тела, тошнота.
19. Отличие лидера от руководителя заключается в том, что:
а) +лидер призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, тогда как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы;
б) лидерство можно констатировать в условиях микросреды, тогда как руководство – элемент макросреды;
в) лидер избирается, а руководитель назначается;
г) явление лидерства более стабильно по сравнению с руководством;
д) верны ответы А и Б;
е) все ответы верны.
20. Отличие руководства от лидерства заключается в том, что:
а) +руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается;
б) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает менее определенной системой санкций;
в) процесс принятия решения руководителем в отличие от лидера более сложен и опосредован большим количеством обстоятельств;
г) сфера деятельности руководителя – та группа, которой он непосредственно руководит, тогда как сфера деятельности лидера гораздо шире, поскольку он «представляет» малую группу в более широкой социальной системе;
д) верны ответы А и В;
е) все ответы верны.
21. Инструкции в форме предложений являются признаком:
а) попустительского стиля руководства;
б) неуверенного стиля руководства;
в) +демократического стиля руководства;
г) авторитарного стиля руководства;
д) либерального стиля руководства;
е) актуализирующего стиля руководства.
22. Лидер группы:
а) +гораздо сильнее других членов группы ориентирован на группу;
б) обладает наибольшей компетентностью в групповой задаче;
в) имеет групповую санкцию на нарушение групповых норм, если это способствует лучшему достижению целей группы;
г) верны ответы А и Б;
д) верны ответы А и В;
е) все ответы верны.
23.Член социальной группы, чьи авторитет, власть и полномочия добровольно признаются

членами этой группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним, называется:
а) индивидом;
б) руководителем;
в) личностью;
г)+ лидером.
24. Устойчивая манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая, оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации это:
а) мотивация;
+ б) стиль руководства;
г) структура управления;
д) нет верного ответа.
25. Стиль, при котором руководитель предпочитает воздействовать на людей приказом:
а) либеральный*;*
б) демократический*;*
+ в) директивный;
г) комбинированный.
26. Стиль, при котором отсутствует размах в деятельности, безинициативность и постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принимать на себя ответственность:
+ а) либеральный;
б) демократический*;*
в) директивный*;*
г) нет верного ответа.
27. Стиль, при котором руководитель расположен к делегированию полномочий, предоставляет подчиненным принимать участие в реализации фирменных идей это:
а) либеральный;
б) директивный;
+ в) демократический;
г) нет верного ответа.
28. Физическое или юридическое лицо, от которого исходит властное воздействие называется:
+ а) субъектом управления;
б) объектом управления;
в) целью управления;
г) нет правильного ответа.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа

При оценке ответов на вопросы для учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована, допущены грубые ошибки

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме, либо если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений, презентаций

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть (в курсовой работе) выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет

междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

Критерии оценки тестовых заданий

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, экзамену.

Оценка ставится, если в тесте содержится 90-100% правильно выполненных вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, если в тесте содержится 71-89% правильно выполненных вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если в тесте содержится 51-70% правильно выполненных вопросов;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если в тесте содержится до 50% правильно выполненных вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-6	Способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.х	Способность к самодиагностике и выработке стратегии личностного роста и персонального развития

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Код компонента компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-6.х	Обосновывает траекторию личностного и профессионального роста, основываясь на методах самоменеджмента и самоорганизации (под поставленную задачу)	Рассматривает и всесторонне анализирует слабые и сильные стороны личности в повседневной жизни и профессиональной среде

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие «самоменеджмент» (персональный менеджмент).
2. Предмет и цель самоменеджмента.
3. Роль самоменеджмента в повышении производительности труда.
4. Процесс самоменеджмента.
5. Искусство самоменеджмента.
6. Современный этап в развитии научной организации труда.
7. Значение постановки целей.
8. Технология целеполагания. Основные требования к целям.
9. Факторы, влияющие на уровень и содержание целей.
10. Роль целеполагания в планировании карьеры.
11. Значение фактора времени в жизнедеятельности человека.
12. Планирование личного труда.
13. Организация и планировка рабочих мест.
14. Техническое оснащение рабочего места. Совершенствование условий труда.
15. Информационное обеспечение работы.
16. Методы рационализации личного труда.
17. Оптимизация деловых коммуникаций.
18. Самоорганизация здоровья человека.
19. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
20. Гигиена умственного труда и психологическая подготовка к деятельности.
21. Самоконтроль процесса и результатов деятельности.
22. Понятие «имидж»: определение, актуальность имиджа, основные свойства, важнейшие компоненты, формула воздействия имиджа.
23. Уверенность в себе: внешние признаки и внутренняя основа. Внешний вид, осанка, походка, требования к одежде служащего.
24. Манера поведения служащего, мимика, жесты, позы. Голос и речь как компоненты имиджа.
25. Принципы и технология совершенствования имиджа служащего.

Вопросы к тестированию:

1. Напишите, что Вы планировали получить, а что реально получили в результате обучения на курсе «Самоменеджмент»?

Заполняется индивидуально

2. Внедрение новых материалов, компонентов, процессов называют:

a) Креативность

b) Инновация

c) Гиперспециализация

3. Расставьте порядок этапов появления идеи:

a) Инкубация

b) Озарение

c) Подготовка

подготовка – инкубация – озарение

4. Распределите, какими функциями обладает менеджер, а какими - лидер.

Напротив соответствующей характеристики поставьте букву: М- менеджер; Л-лидер.

a) Управляет – *М*
b) Обожаем – *Л*
c) Опирается на контроль и систему – *М*
d) Спрашивает, что и почему – *Л*
e) Опирается на доверие людей – *Л*
f) Уважаем – *М*
g) Спрашивает как и где – *М*
h) Творит – *Л*

5. Расставьте этапы планирования в соответствии с этапами их реализации на практике:

c) Выделение целей и разработка стратегии
a) Определение фронта работ
b) Направление и мотивация всех участников рабочего процесса
d) Отслеживание хода работ

6. Лидерство рассматривается не как характеристика конкретного типа личности, а как характерная часть ситуации, в которой человек сознательно берет на себя роль лидера, в теории:

a) Теория случайности
b) Трансакционной теории
c) *Ситуационной теории*

***7.* Нарисуйте матрицу Эйзенхауэра и обведите квадрат, на котором фокусируется успешный человек:** *Студенты рисуют ее в соответствии с рисунками и записями на лекции*

8. **Нарисуйте «Окно Джогари» и напишите название каждого квадрата:** *Студенты рисуют ее в соответствии с рисунками и записями на лекции*

9. **Вы интенсивно работаете уже в течение 1 года, у Вас явный стресс. Напишите 3 вещи, которые Вы сделаете в первую очередь.**

a)……
b)……
c)……

10. На какие культурно-образовательные мероприятия вы сходили и что из них вы порекомендуете другим?

a)……
b)……
c)……
d)……
e)……

Типовые практико-ориентированные задания

Задание 1. Вы являетесь руководителем организации. Вы чувствуете, что находитесь в стрессовой ситуации, так как не успеваете сделать все намеченные на день дела вовремя. Помимо того, что уже выполнено, еще нужно провести совещание с руководителями подразделений, предстоящей командировки, сделать заказ необходимых написать отчет, распределить задания между подчиненными. В чём вы видите выход из этой ситуации?

Задание 2. Проанализируйте ситуацию, сложившуюся в организации. Обоснуйте причины и источники ее возникновения. Предложите способы ее разрешения с целью устранения нежелательных последствий с максимальной пользой для организации.

Ситуация. Организация находится на начальной стадии формирования коллектива. Создается новое отделение. Люди с большим трудом "притираются" друг к другу, существует много разногласий, сотрудники испытывают стресс.

Шкала оценивания

85-100 баллов	В тестировании более 85% ответов правильные. Презентация выполнена в соответствие с критериями: соответствие теме, участие всех членов группы, качество и глубина анализа темы
84-70 баллов	В тестировании от 70% до 84% ответов правильные. Презентация выполнена в соответствие с критериями: соответствие теме, участие всех членов группы, качество и глубина анализа темы
69-55 баллов	В тестировании от 55% до 69% ответов правильные. Презентация выполнена в соответствие с критериями: соответствие теме, участие всех членов группы, качество и глубина анализа темы
Менее 55 баллов	В тестировании менее 55% ответов правильные. Презентация выполнена неудовлетворительно.

Перевод баллов в традиционную систему оценки:

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки	Система оценивания «зачтено-не зачтено»
85-100 баллов	отлично	зачтено
70-84 баллов	хорошо	зачтено
55-69 баллов	удовлетворительно	зачтено
Менее 55 баллов	неудовлетворительно	не зачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции.

Процедура проведения промежуточной аттестации

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

После изучения теоретических вопросов необходимо осуществить самопроверку знаний по тестовым заданиям

Только после этого имеет смысл перейти к проработке практико-ориентированных заданий.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной в задании задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. При работе следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания необходимо

избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

При решении практического задания разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант).

Зачет включает два вида работы:

1. Тестирование – в течение 1,5 часов все студенты выполняют письменное тестирование, которое затем оценивается по балльной системе.
2. Групповой проект – группы в составе 5-6 человек делают презентации, каждая из которых длится от 4-х до 5-ти минут. Затем идет групповая дискуссия по следующим вопросам: Что сделано хорошо, Что можно улучшить. То есть каждая группа получает рекомендации как от других студентов, так и от преподавателя. Длительность дискуссии по итогам презентации составляет от 5 до 10 минут.

Практико-ориентированное задание к зачету

Ситуация. *Каждый из описанных ниже персонажей борется со стрессом. Укажите, какой стратегией он пользуется — решает проблему, изменяет свое отношение к ней или, смирившись с проблемой, старается уменьшить влияние на свой организм стресса, вызванного ею.*

• Мария попала в автомобильную катастрофу и получила травму шеи. Она утверждает, что в результате этого несчастного случая стала лучше понимать людей, у которых постоянно что-то болит.

• В ресторане Игорь и его новая знакомая были вынуждены более получаса ждать, пока их обслужат. Он начал отпускать шутки по поводу медлительности официантов, но в конце концов решил, что в результате этой задержки у них оказалось больше времени на беседу.

• Начальник крайне низко оценил работу Виктора. Виктор думал о том, чтобы уволиться, перейти в другой отдел или обжаловать решение начальника. Он выбрал последний вариант.

• Стол Марины в офисе стоит рядом со столом женщины, у которой громкий визгливый голос. Чтобы снять напряжение, Марина каждый день во время обеденного перерыва совершает спокойную пробежку по парку.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине «Самоменеджмент» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические работы) и самостоятельной работы обучающихся.

Прочитать основную литературу и по необходимости дополнительную литературу, прослушать лекции на TED, заполнить раздаточные материалы и перед зачетом перечитать их.

При подготовке презентации на зачет включать в работу всех членов группы, отслеживать глубину и качество проработки темы. Презентация делается в визуальном (или визуально-аудиальном) формате и длится от трех до пяти минут. Необходима тренировка презентации – когда информация рассказывается (не зачитывается), когда соблюдается временной график.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;

- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям

- внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;
- рабочая программа дисциплины в части целей, перечню знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Дискуссия, как особая форма всестороннего обсуждения спорного вопроса, реализуется в дисциплине как коллективное обсуждение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставление информации, идей, мнений, предложений. Целью проведения дискуссии в этом случае является обучение, тренинг, изменение установок, стимулирование творчества и др. В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Работа с тестовыми заданиями осуществляется как во время аудиторных занятий, так и в процессе самостоятельной работы обучающегося. Тестовые задания позволяют проконтролировать степень усвоения основных понятий/категорий, используемых в изучаемой дисциплине.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий*. Задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету. К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными

ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета

Выполнение самостоятельной работы

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у студентов, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Опорные конспекты могут быть проверены в процессе опроса по качеству ответа студента, его составившего, или эффективностью его использования при ответе другими студентами, либо в рамках семинарских занятий может быть проведен микроконкурс конспектов по принципу: какой из них более краткий по форме, емкий и универсальный по содержанию.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Создание материалов-презентаций – это вид самостоятельной работы обучающихся по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков обучающегося по сбору, систематизации, переработке информации, оформления ее в виде подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде. То есть создание материалов-презентаций расширяет методы и средства обработки и представления учебной информации, формирует у обучающихся навыки работы на компьютере.

Материалы-презентации готовятся обучающимся в виде слайдов с использованием программы Microsoft PowerPoint. В качестве материалов-презентаций могут быть представлены результаты любого вида внеаудиторной самостоятельной работы, по формату соответствующие режиму презентаций.

Затраты времени на создание презентаций зависят от степени трудности материала по теме, его объема, уровня сложности создания презентации, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание реферата/доклада

Реферат/доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема реферата/доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде как реферат.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Составление и решение ситуационных задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. Решение ситуационных задач – чуть менее сложное действие, чем их создание. И в первом, и во втором случае требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Продумывая систему проблемных вопросов, студент должен опираться на уже имеющуюся базу данных, но не повторять вопросы уже содержащиеся в прежних заданиях по теме. Проблемные вопросы должны отражать интеллектуальные затруднения и вызывать целенаправленный мыслительный поиск. Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество ситуационных задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем.

Решение задач – это вид самостоятельной работы студента по систематизации информации в рамках постановки или решения конкретных проблем. При решениях задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска и самостоятельного решения проблем. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют студенту видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решения задач относятся к частично поисковому методу и предполагает третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для

задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. В динамике обучения сложность проблемы нарастает, и к его завершению должна соответствовать сложности задач, поставленных профессиональной деятельностью на начальном этапе.

Оформляются задачи и эталоны ответов к ним письменно. Количество задач и затраты времени на их составление зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, индивидуальных особенностей студента и определяются преподавателем. Ориентировочное время на подготовку одного задания и эталона ответа к нему – 1 ч.

Самостоятельная работа с литературой, периодическими изданиями и с Internet-ресурсами. Самостоятельная работа обучающихся предполагает, прежде всего, изучение дополнительной литературы по проблемным вопросам дисциплины. В основе лежит знакомство с работами отдельных авторов и отчет о работе в виде конспекта, который предъявляется при индивидуальном собеседовании с преподавателем на консультации. Полученные материалы могут быть использованы для подготовки докладов, презентаций с последующим обсуждением их на практических занятиях, для обдумывания проблемных вопросов и проблемных ситуаций по тематике предстоящей лекции, практического занятия семинарского типа и выдвижение их для обсуждения; для подготовки к участию в дискуссиях, круглых столах, коллоквиумах, студенческих конференциях;

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине «Самоменеджмент» следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- выполнение заданий обучающимися, рекомендованных преподавателем для самостоятельного решения и выполнения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей отстающими обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям

1. Проблема стресса в жизни современного общества. Основные сферы изучения стресса в прикладных психологических исследованиях.
2. Стресс и адаптация. Уровни адаптации и формы проявлений дезадаптации на личностном и поведенческом уровнях.
3. Стресс и здоровье человека. Понятия «психическое здоровье», «профессиональное здороаье». Критерии оценки влияния стресса на здоровье человека.
4. История развития исследований стресса в физиологии и психологии. Основные этапы.
5. Классическая концепция стресса Г. Селье. Общий адаптационный синдром, основные закономерности проявлений и развития. Вклад естественнонаучной традиции в развитие психологических исследований стресса.

6. Физиологический и психологический стресс, различия в механизмах формирования. Основные субсиндромы проявлений стресса. Связь с успешностью поведенческой адаптации.
7. Комплексный подход к анализу проявлений стресса. Основные классы диагностических методов, примеры конкретных методик. Способы интеграции данных в зависимости от типа диагностических задач.
8. Основные современные подходы к изучению стресса. Сравнительная характеристика подходов.
9. Экологический подход к изучению стресса. Трактовка понятия стресс в рамках парадигмы соответствия «личность-среда» и методология исследований.
10. Когнитивная модель психологического стресса Р. Лазаруса. Субъективный образ проблемной ситуации и роль механизмов когнитивной оценки в формировании стрессовых реакций.
11. Стратегии преодоления стресса (копинг-механизмы). Индивидуальные стили «совладающего поведения» (модель С. Хобфолла). Возможности целенаправленного формирования адекватных стратегий преодоления стресса.
12. Трансактный подход к изучению стресса. Модель Т. Кокса и возможности ее практического использования.
13. Регуляторный подход к изучению стресса. Синдромы острого и хронического стресса, их негативные последствия.
14. Понятие «экстремальности» и экстремальных условий деятельности. Абсолютная и относительная экстремальность. Классификация факторов прямого и опосредующего влияния на степень экстремальности ситуации.
15. Стресс и состояния психической напряженности. Операциональная и эмоциональная напряженность, роль мотивационно-личностных факторов в их развитии. Формы проявления состояний эмоциональной напряженности.
16. Стадии переживания критических жизненных ситуаций (модель М. Хоровитца). Закономерности динамики и психологическая характеристика каждой из стадий. Особенности психологической помощи на каждой из них.
17. Основные психологические составляющие переживаний хронического стресса. Фиксация негативных проявлений в форме устойчивых индивидуально-личностных характеристик поведенческих нарушений..
18. Изменения в поведении при длительном переживании стресса. Формирование поведенческих риск-факторов для здоровья человека. Тип А поведения.
19. Развитие личностных деформаций в процессе длительного переживания стресса. Синдром выгорания.
20. Развитие пограничных невротических состояний как следствие интенсивного переживания стресса. Посттравматический стресс.
21. Проблема управления стрессом. Взаимосвязь диагностической и профилактической направленности работы как основа современных технологий стресс-менеджмента.
22. Психопрофилактика и коррекция стресса. Объектная и субъектная парадигмы. Общая классификация методов борьбы со стрессом.
23. Опосредующие методы профилактики и коррекции стресса (объектная парадигма). Примеры используемых средств.
24. Непосредственные методы воздействия на состояние человека. «Пассивный» и активный субъект психопрофилактики. Примеры средств «внешнего» воздействие на состояние человека.
25. Психологическая саморегуляция состояний. Основные классы методов и техник. Программы обучения навыкам саморегуляции и управления стрессом.
26. Организационные формы использования методов профилактики и управления стрессом в прикладных условиях. Оценка эффективности использования методов

оптимизации состояния человека при проведении индивидуальной и групповой психокоррекционной работы.

Критерии оценки самостоятельной работы

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;

- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико - ориентированных задач и заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом (по материалам презентации): способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

д) при тестировании: способность за определённое время ответить на поставленные в тестах вопросы.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. МакКеон Г. Эссенциализм. Путь к простоте [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.

2. Нивен П.Р., Ламорт Б. Цели и ключевые результаты. Полное руководство по внедрению OKR [пер. с англ.]. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2021. – 256 с.

3. Роббинз, С., Коултер, М. Менеджмент, 8 издание: Пер. с англ. – М.: Вильямс, 2006. – 1056 с.

4. Завьялова, Е.К. Психология достижения успеха: введение в коучинг [Электронный ресурс]: учеб. пособие — Электрон. дан. СПб.: СПбГУ, 2010. https://e.lanbook.com/book/47503

5. Урмина, И. А. Самоменеджмент : учебник для академического бакалавриата / И. А. Урмина. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 201 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06805-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/437366 .

6.2. Дополнительная литература, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Адизес И.К. Управляя изменениями. - СПб.: Питер, 2010. https://docplayer.ru/38379119-Ichak-k-adizes-upravlyaya-izmeneniyami.html

2. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/539007.

3. Вейлл, П. Искусство менеджмента: Пер. с англ. - М.: ЮНИТИ, 2006. - 246 с.

4. Вэнс Э. Илон Маск: Тесла, SpaceX и дорога в будущее. – М, 2016. https://avidreaders.ru/book/ilon-mask-tesla-spacex-i-doroga.html

5. Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. – М., 2001. http://www.enrus.ru/files/249/Bill_Gates_biznes_so_skorostju_misli.pdf
6. Завьялова, Е.К. Психология достижения успеха: введение в коучинг [Электронный ресурс] : учеб. пособие — Электрон. дан. — Санкт-Петербург : СПбГУ, 2010. https://e.lanbook.com/book/47503
7. Кови С. 7 навыков высокоэффективных людей. М., Альпина, 2017 https://yadran-oil.com/wp-content/uploads/Kovi_S_7_Navyikov_Vyisokoyeffekt.pdf
8. Кийосаки Р. Богатый ребенок. Умный ребенок.М., Попури, 2018 https://avidreaders.ru/book/bogatyy-rebenok-umnyy-rebenok.html
9. Майерс Д. Психология: Пер. с англ. М.: Попурри, 2009. – 848 с.
10. Полли Берд. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени. – М., 2004. http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2012/12/%D1%82%D0%B0%D0%B9_13.pdf
11. Комаров, Е. И. Результативный самоменеджмент: учеб. пособие / Е. И. Комаров. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2013. - 133 с.
12. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/543574.
13. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс. – М., Синергия, 2016. https://bookz.ru/authors/evgenii-nikonov/teoria-p_076.html
14. Шалагинова, Л. В. Самоменеджмент. Практическое руководство / Л. В. Шалагинова. - СПб. : БХВ-Петербург, 2012. - 272 с.
15. Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. - М. : Вузовский учебник, 2012. - 262 с.

6.3. Нормативные правовые документы

не используются

6.4. Интернет-ресурсы

1. Теория поколений в России - http://rugenerations.su
2. TED Ideas worth spreading - https://www.ted.com/talks
3. Электронно-библиотечная система «Лань» - http://e.lanbook.com.
4. Электронно-библиотечная система «IPRbooks»- http://www.iprbookshop.ru.
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - http://www.biblio-onlain.ru.
6. Российская национальная библиотека - http://www.nlr.ru/
7. Поисковая система - http://www.rambler.ru.
8. Поисковая система - http://www.yandex.ru.
9. Гарант - http://base.garant.ru/.

6.5. Иные источники

1. Кови С. Восемь навыков высокоэффективных людей.
2.Кийосаки Р. Богатый ребенок. Умный ребенок.
3.Kaputa Catherine. U R a brand: How smart people brand themselves for business success. USA, 2014.
4.Алдер Г. Стресс-менеджмент. М., 2001.
5.Вэнс Э. Илон Маск: Тесла, SpaceX и дорога в будущее. М, 2016.
6.Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. М., 2001.
7.Друкер П. Задачи менеджмента в 21-м веке. М., 2002.
8.Кэмерон Дж. Путь художника. М, 2016.
9.Кэмерон Дж. Золотая жила. М., 2013.
10.Кэш Дж. Как стать творцом своей удачи.
11.Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. М.: Дело, 2001.

12.Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера. М.: ООО «Попурри», 2005.
13.Нордстрем К.А., Риддестрале Й. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта, 2008.
14.Полли Берд. Тайм-менеджмент: Планирование и контроль времени. М., 2001.
15.Талер Р. Новая поведенческая экономика: почему люди нарушают правила традиционной экономики и как на этом заработать.
16.Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс». М.: Синергия, 2016.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Балаковский филиал РАНХиГС располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, итоговой аттестации слушателей, предусмотренных учебным планом программы и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации дисциплины перечень материально-технического обеспечения включает:

– лекционные аудитории (оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в Интернет);

– помещения для проведения семинарских и практических занятий, самостоятельной работы слушателей, итоговой аттестации (оборудованные учебной мебелью);

– библиотеку (имеющую рабочие места для слушателей, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Программа частично реализуется с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в информационно-образовательной среде Филиала, включающей в себя:

– электронные информационные ресурсы,

– электронные образовательные ресурсы,

– совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий,

– соответствующих технологических средств

и обеспечивающую освоение слушателями образовательных программ полностью или частично независимо от их места нахождения.

Электронные информационные ресурсы

1. www.nnir.ru / - Российская национальная библиотека
2. www.nns.ru / -Национальная электронная библиотека
3. www.rsi.ru / - Российская государственная библиотека
4. www.biznes-karta.ru / -Агентство деловой информации «Бизнес-карта»
5. www. rbs.ru / - Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»
6. www.aport.ru / - Поисковая система
7. www.rambler.ru / - Поисковая система
8. www.yandex.ru / - Поисковая система
9. www.businesslearning.ru / - Система дистанционного бизнес образования
10. www.test.specialist.ru / - Центр компьютерного обучения МГТУ им. Н. Э. Баумана
11. http://www.consultant.ru/ - Консультант плюс
12. http://www.garant.ru/ - Гарант
13. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология.

Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru

14. Глоссарии на экономические, социальные и смежные темы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.glossary.ru

Электронные образовательные ресурсы

1. www.biblio-online.ru –Электронно-библиотечная система [ЭБС] Юрайт;
2. http://www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Iprbooks»
3. https://e.lanbook.com - Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Лань».
4. http://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека Elibrary.ru.
5. https://new.znanium.com Электронно-библиотечная система [ЭБС] «Znanium.com».
6. https://dlib.eastview.com – Информационный сервис «East View».
7. https://www.jstor.org - Jstor. Полные тексты научных журналов и книг зарубежных издательств.
8. https://elibrary.worldbank.org - Электронная библиотека Всемирного Банка.
9. https://link.springer.com - Полнотекстовые политематические базы академических журналов и книг издательства Springer.
10. https://ebookcentral.proquest.com - Ebook Central. Полные тексты книг зарубежных научных издательств.
11. https://www.oxfordhandbooks.com - Доступ к полным текстам справочников Handbooks издательства Oxford по предметным областям: экономика и финансы, право, бизнес и управление.
12. https://journals.sagepub.com - Полнотекстовая база научных журналов академического издательства Sage.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 Corporate 1909; Microsoft Office 2019; Google Chrome 76.0.3809.100.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Балаковский филиал РАНХиГС

Факультет государственно-правового управления
(наименование факультета)

Кафедра гуманитарных и естественно-научных дисциплин
(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин
Протокол от *«02» сентября* 2024г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.14 Культура речи и деловое общение
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02. Менеджмент
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом
(направленность (профиль)

Бакалавр
(квалификация)

Очно-заочная, заочная
(формы обучения)

Год набора - 2025

Балаково, 2024 г.

Автор-составитель:

д-р соц. наук, доцент, профессор кафедры гуманитарных и естественно-научных дисциплин Тулузакова М.В.

(ученая степень и (или) ученое звание, должность) *(Ф.И.О)*

Заведующий кафедрой гуманитарных и естественно-научных дисциплин

канд. техн. наук Козлова Т.Д.

(наименование кафедры) *(ученая степень и (или) ученое звание)* *(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..…….. 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО……...……. 4
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 …… 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ……... 25
   6.1. Основная литература…….……...……...…… 25
   6.2. Дополнительная литература……...…...……...…..…… 25
   6.3. Нормативные правовые документы…….……..…….…….. 26
   6.4. Интернет-ресурсы…….....……... 26
   6.5. 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 обеспечивает овладение следующими компетенциями

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языке	УК ОС-4.2	способность осуществлять коммуникации на русском (государственном) языке не допуская стилистических, грамматических и речевых ошибок

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
-	УК ОС-4.2	**на уровне знаний:** базовых понятий и норм литературного русского языка как основы коммуникативной речевой культуры в профессиональной деятельности
		на уровне умения: грамотно оформлять письменную речь, составлять деловые бумаги и разрабатывать оптимальную стратегию и тактику публичного выступления
		на уровне навыков: применения норм литературного языка в различных сферах делового общения

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины: 2 з.е. (72- в академических часах /54 - в астрономических часах).

По очно-заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 20, в астрономических часах - 15, на самостоятельную работу: в академических часах- 52, в астрономических часах - 39.

По заочной форме обучения на контактную работу с преподавателем запланировано в академических часах – 12 / в астрономических часах- 9, на самостоятельную работу: в академических часах- 60/ в астрономических часах - 45.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.14 «Культура речи и деловое общение» изучается по очно-заочной и заочной формам обучения на 1 курсе, 2 семестр.

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний дисциплин как базовой, так и вариативной части ОП ВО и является основой для изучения всех дисциплин

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

Структура дисциплины

№ 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		
Очно-заочная форма обучения								
1	Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции	9					9	0
2	Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры.	13	2		2		9	О, ПЗ
3	Этика как наука и явление духовной культуры	9					9	ЛД, Д, ПЗ, Т
4	Профессионально-этические характеристики делового общения	13	2		2		9	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
5	Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.	12	2		2		8	ЛД,О, Д,ПЗ,Т
6	Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности	12	2		2		8	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
Промежуточная аттестация						4		**Зачет**
Всего в академических часах		**72**	**8**		**8**	**4**	**52**	
Всего в астрономических часах		**54**	**6**		**6**	**3**	**39**	
Заочная форма обучения								
1	Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции	10					10	0

№ 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		
2	Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры.	12	2				10	О, ПЗ
3	Этика как наука и явление духовной культуры	10					10	ЛД, Д, ПЗ, Т
4	Профессионально-этические характеристики делового общения	12	2				10	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
5	Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.	12			2		10	ЛД,О, Д,ПЗ,Т
6	Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности	12			2		10	ЛД, О, Д, ПЗ, Т
Промежуточная аттестация		**4**	**-**	**-**	**-**	**4**	**-**	**Зачет**
Всего в академических часах		**72**	**4**		**4**	**4**	**60**	
Всего в астрономических часах		**54**	**3**		**3**	**3**	**45**	

*Примечание: * формы текущего контроля успеваемости: лекция-дискуссия (ЛД) опрос (О), тестирование (Т), практико - ориентированные задания в рамках темы (ПЗ), доклад, сообщение (Д).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Понятие современного русского литературного языка. Культура речи, её место в профессиональной компетенции

Функции языка. Происхождение русского языка. Состав русского национального языка. Современная государственная языковая политика. Культура речи как составная часть общей культуры человека. Нормативный, коммуникативный, этический аспекты культуры речи.

Тема 2. Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры

Основные коммуникативные качества речи: точность, логичность, понятность, богатство и разнообразие речи, чистота и выразительность. Основные критерии грамотной речи - доступность, точность, логичность, чистота, уместность и выразительность изложения мысли - средства и способы их достижения. Этикет. Понятие речевого этикета.

Типичные ситуации речевого этикета. Речевые формулы. Профессиональный речевой этикет. Типы выступлений и их особенности в зависимости от целевой установки (информационная речь, агитационная, развлекательная); языковое оформление речи; выбор и отработка приема запоминания (образный прием; прием повторения; ассоциативный и др.).

Тема 3. Этика как наука и явление духовной культуры.

Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение. Этика как «практическая философия». Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики.

Этика как явление духовной культуры. Специфика нравственной регуляции общественных отношений. Общество и мораль: нормы, предписания, императивы, образцы морального долженствования. Изменчивое и устойчивое в морали. Моральная установка как основа делового общения. Нравственные регулятивы и поведение личности. Этические аспекты профессиональной деятельности.

Тема 4. Профессионально-этические характеристики делового общения.

Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения. Нравственные особенности делового общения. Структура межличностного общения. Коммуникативный аспект общения в профессиональной сфере. Общение как обмен информацией. Типы информации. Модель коммуникативного процесса. Искажение информации. Взаимопонимание как основа коммуникации. Уровни понимания. Коммуникативные барьеры в ситуациях общения. Идентификация и рефлексия как механизмы взаимопонимания. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.

Общение как восприятие (перцепция) людьми друг друга. Детерминанты межличностного восприятия. Эталоны и стереотипы восприятия. “Эффекты” восприятия: эффект ореола (галоэффект), эффект края (первичности и недавности), эффект бумеранга, эффект стереотипизации. Межличностная аттракция (эмоции, симпатии-антипатии, сопереживание...) в официально-деловых контактах. Социальные экспектации, их роль в деловом общении. Гласные (формальные) и негласные (неформальные) экспектации.

Понятие профессиональной этики и профессиональной морали. Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов профессионального поведения. Функции профессиональной этики. Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы. Этика служебных взаимоотношений.

Тема 5. Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.

Нравственные аспекты конфликтов в деловых отношениях, их причины и разновидности. Структура конфликта. Объективная и субъективная составляющая конфликтов. Коэффициент конфликтности отношений. Динамика конфликта. Кумулятивный характер конфликта. Основные модели конфликта. Этические способы разрешения конфликтов. Процедурные аспекты регулирования конфликтов: примирение, посредничество, арбитраж. Этические средства предотвращения конфликтов.

Тема 6. Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.

Этические правила делового общения при ведении приемов и презентаций. Нравственные нормы проведения деловых переговоров. Деловая и светская беседа. Культура деловых споров и дискуссий. Искусство письма (деловая переписка). Визитная карточка, ее роль в деловом общении. Деловой подарок. Застолье в системе делового общения: этикетные нормы и предписания.

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.О.14 «Культура речи и деловое общение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: лекция-дискуссия;
- при проведении практических занятий: устный опрос, решение практико-

ориентированного задания, выступление с докладом.

- при проверке самостоятельной работы студента: индивидуальное задание в рамках темы, включающее вопросы для самостоятельной подготовки.

4.1.2. Зачет проводится с применением методов (средств).

Зачет проводится в форме устного опроса и включает проблемный вопрос по темам дисциплины и практико-ориентированное задание.

Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Язык как система. Единицы языковой системы.
2. Парадигматические и синтагматические отношения между языковыми единицами.
3. Язык и речь. Функции языка.
4. Национальный язык и литературный язык.
5. Формы существования литературного языка.
6. Признаки современного русского литературного языка.
7. Языковая политика, проводимая РФ.
8. Статус русского языка в современном мире.

Практические задания

1. Что означает шутливый афоризм «Документы носят в порфеле, а документы в портфеле»?
2. Каковы причины расшатывания норм РЛЯ в наше время?

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Дайте характеристику основным качествам речи.
2. В чем заключается культура научной и профессиональной речи?
3. Каковы четыре составляющих процесса общения?
4. Риторика как наука и искусство.
5. Охарактеризуйте такие понятия, как спор, полемика и дискуссия.
6. Дайте характеристику понятию «речевая агрессия».

Практические задания

1. Напишите доклад по теме вашего направления подготовки, учитывая разную аудиторию (старшеклассники - будущие абитуриенты, поступающие на ваш факультет; студенты вашего факультета).
2. Сравните аннотации на учебные издания (учебник, учебно-методическое пособие, учебно-методический комплекс).

Типовые оценочные материалы по теме 3.

***Лекция-дискуссия по теме* Этика как наука и явление духовной культуры.**

1. Иллюзия «золотого века»: раньше было лучше. Страдаете ли вы сами ею? Почему «золотой век» морали всегда видится в прошлом?
2. Джеймса Кука съели дикари-островитяне. Христофор Колумб уничтожил индейцев Америки. Вы видите в этих примерах столкновение христианской цивилизации с язычеством или морали с обычаями? Что оказалось более жестоким?

3. Когда коллективизм становится конформизмом, а индивидуализм – эгоизмом? Приведите примеры.

4. Современная этика много внимания уделяет проблеме эвтаназии. Допустимо ли безболезненно умертвить безнадежно больного? Гуманно ли это? Проанализируйте ближайшие и перспективные последствия такого акта. Аналогична ли эта ситуация той, когда царь, если захватчики входили в город, приказывал слуге убить его?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие и предмет этики.
2. История развития этики.
3. Характеристика основных этических категорий.
4. Понятие и сущность морали.
5. Структура морали. Функции морали. Социальный характер морали.

Темы сообщений

1.Моральная установка как важный фактор регуляции делового общения.
2.Добро, зло.
3.Ответственность.
4.Долг.
8.Справедливость.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Выберите из предлагаемых правил те, которые имеют отношение к морали:

1) надо чистить зубы по утрам;
2) уходя, гасите свет;
3) гражданин государства должен уважать его законы;
4) не сотвори себе кумира;
5) не лги;
6) дал слово – держи;
7) подвергай все сомнению;
8) всякий должен возместить нанесенный материальный ущерб.

Какими критериями вы руководствовались?

Задание 2. “Золотое правило нравственности” гласит: чего себе не желаешь, того другим не делай. Примените его в различных ситуациях:

1) два купца спорят по поводу торговой сделки;
2) старый человек нуждается в помощи молодого;
3) вор крадет имущество;
4) голодный крадет кусок хлеба;
5) подружки “перемывают косточки” знакомым;
6) гражданин отказывается от несения воинской службы.

Тестовые задания

1. Этика — это:
а) наука и явление духовной культуры
б) свод правил и требований поведения и общения
в) профессионально-этический кодекс.
2. Предмет этики:
а) этикет
б) мораль
в) поведение.
3. Автор первых известных работ по этике:
а) Аристотель
б) Сократ
в) Платон.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Лекция – дискуссия по теме **Профессионально-этические характеристики делового общения.**

1. Приемлемо ли в деловом общении использовать техники внушения, и манипуляция сознанием?
2. Приемлемо ли в деловом общении поддерживать неформальный стиль общения с подчинёнными?
3. Какие существую способы сопротивления манипулятивным воздействиям
4. Актуализатор и Манипулятор. Чья позиция эффективнее?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Понятие и предмет профессиональной этики документоведа.
2. Нравственные основы международно-правовых документов о правах человека.
3. Нравственное содержание Конституции Российской Федерации 1993 г.
4. Содержание требований, предъявляемых к нравственной культуре экономистов, в основных документах, регламентирующих их деятельность.
5. Понятие служебного этикета, его основные принципы и формы.

Темы докладов/сообщений

1. Проблема точности межличностного восприятия в процессе общения.
2. Интерактивный аспект общения в профессиональной сфере. Общение как деловое взаимодействие партнеров.
3. Позиции в общении.
4. Стили и формы взаимодействий.
5. Манипуляции в общении. Этические методы защиты от манипуляций
6. Вербальные (речевые) и невербальные средства общения.
7. Невербалистика - наука о неречевых средствах общения.
8. Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение.
9. Социальная дистанция. Организация пространства общения. Территории и зоны делового общения.
10. Этика служебных взаимоотношений. Профессионально-нравственные требования к специалистам.

Практико - ориентированные задания

1. Допишите недостающие слова в следующих фразах.

«Таким образом, действие фактора превосходства начинается тогда, когда человек соглашается с _____ другого над собой».

« Под социальным _____ обычно понимается устойчивое представление О каких-либо явлениях или людях, свойственное представителям той или иной социальной группы».

2. Опишите один из видов коммуникации.
3. В чем заключается «Правило трех плюсов»? Приведите пример использования.
4. Прокомментируйте выражение:

У вас никогда не будет второго шанса произвести первое впечатление. *Дон Аминадо.*

5.Напишите объяснительную записку об опоздании на занятия.
6. Как нужно вести себя в следующей ситуации? Ваше решение.

Ваш одногруппник выводит вас из себя своими язвительными шутками. Содержанием этих

Шуток является все: ваша внешность, одежда, прическа, стиль поведения, успехи и неудачи.

Обычная ошибка: язвительно заметить, что его тупые шуточки не смешны.

Задание 2. Разработайте психотехническую программу преодоление барьеров в деловом общении.

1. Укажите факторы, позволяющие деловой беседе пройти успешно.

2. Найдите нарушения административного речевого этикета.
Отредактируйте предложения.
-Не откажите нам в любезности и пришлите, если это Вас не затруднит, проект устава фирмы.
- Направляем Вам откорректированный вариант проекта нового положения. Просим рассмотреть и утвердить.
3. Приведите примеры использования активного слушания. Обоснуйте.
4. Напишите объяснительную записку об опоздании на занятия. (на обороте).
5. Опишите этапы проведения дискуссии.
6. Дайте корректные ответы на агрессивно заданные вопросы:
-Вам не кажется, что вы слишком молоды, чтобы претендовать на работу у нас?
-Возникает ощущение, что из-за свойственной вам небрежности, вы способны сильно подставить нашу фирму.
7. Опишите этапы конфликтов.

Тестовые задания

1. К формам делового общения относится:
а) совещание;
б) разговор по телефону;
в) конференция;
г) деловое письмо (невербальная форма).
2.Что такое корпоративное общение:
а) чувство меры границ в общении, превышение которых может обидеть, поставить в неловкое положение;
б) умение держать себя в рамках приличия в любых ситуациях, прежде всего в конфликтах;
в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;
г) выполнение данных обещаний и взятых обязательств в любой форме.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Лекция-дискуссия по теме **Этическая характеристика конфликтов в профессиональной сфере.**

1. Объясните, чем отличается конфликт от других видов взаимодействия между людьми?
2. Почему участники конфликта часто совершают много ошибок в поведении, которые только углубляют конфликт?
3.К чему может привести отождествление инцидента и причины конфликта?
4. Приведите причины того, что люди чаще предпочитают занимать закрытую позицию в конфликте. К чему это приводит? Аргументируйте свой ответ.
5. Какова вообще роль этической стороны критики в деловой жизни?
6.Этические нарушения усиливают или ослабляют значимость критических замечаний?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1. Перечислите основные содержательные элементы конфликта.
2. Перечислите основные этапы развития конфликта.
3. Объясните, что означает институционализация конфликта.
4. Люди чаще реагируют в конфликте не на реальное положение вещей, а на свои представление о том, что происходит. Объясните в чем здесь разница, и какие это имеет последствия для поведения в конфликте.
5.Этические способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).

Темы сообщений

1.Процедурные аспекты регулирования конфликтов: примирение, посредничество, арбитраж.

2.Стили поведения в конфликтных ситуациях.
3.Возможности управления конфликтной ситуацией.
Предупреждение конфликтов в латентной стадии. Средства предотвращения конфликтов
4. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения.
5.Процесс трансформации этических ориентаций управленца в его деловые и личностные качества (типы отношений к обществу, к себе, к природе, к духовным ценностям).
6. Объясните место и значение критики в процессе профессиональной деятельности.
7. Нравственный конфликт в профессиональной деятельности.

Темы докладов - презентаций

1.Стратегии поведения личности в конфликте.
2.Конструктивные стратегии поведения личности в конфликте.
3.Деструктивные стратегии поведения личности в конфликте.
4. Роль критики в деловой сфере.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Провести анализ диалога из предложенной конфликтной ситуации, описать развитие конфликта, проанализировать решение.
Оценивается:
•полнота содержания;
• соответствие требованиям оформления;
• слаженность совместного выступления;
Ситуация 1. Подчиненный вам работник, талантливый специалист творческого типа, в возрасте, обладает статусом и личностными достижениями, пользуется большой популярностью у деловых партнеров, решает любые проблемы и великолепно взаимодействует. Вместе с тем, у вас не сложились отношения с этим работником. Он не воспринимает вас как руководителя, ведет себя достаточно самоуверенно и амбициозно. В его работе вы нашли некоторые недочеты и решили высказать ему критические замечания, однако ваш предыдущий опыт свидетельствует о его негативной реакции на критику: он становится раздражительным и настороженным. Как вести себя?
Ситуация 2. Вслед за кратким выговором вы сказали работнику несколько приятных слов. Наблюдая за партнером вы заметили, что его лицо, поначалу несколько напряженное, быстро повеселело. К тому же он начал как всегда шутить и балагурить, рассказал пару свежих анекдотов и историю, которая сегодня произошла у него в доме. В конце разговора вы поняли, что критика, с которой вы начали разговор, не только не была воспринята, но и как бы забыта. Вероятно, он услышал только приятную часть разговора. Что вы предпримете?

Тестовые задания

1. Конфликтная ситуация – это
а) открытое противостояние взаимоисключающих интересов;
б) накопившиеся противоречия;
в) стечения обстоятельств
2. Конфликтогены – это слова, действия, которые:
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Лекция-дискуссия по теме **Этикетные модели поведения в профессиональной деятельности.**

1.Различаются ли требования к подаркам, преподнесенным отдельному сотруднику, и к подаркам для фирмы?
2.В каких случаях в деловом общении целесообразно вручать подарки.
3.Каковы общие правила и национальные особенности вручения подарков.

4.Каковы характерные черты внешнего вида и манер современного делового мужчины?
5. Можно ли предсказать (на основании анализа исторического развития требований к внешнему виду), как изменяться внешний облик, манеры, имидж делового мужчины в будущем?
6.Что является недопустимым в современной деловой одежде бизнесмена?
7. Каковы принципы формирования гардероба делового мужчины?
8.В чем проявляется права или обязанности «первого шага» кого-либо из сотрудников при приветствии и представлении наиболее характерных ситуациях?
9.Согласны ли Вы с утверждением, что основные правила поведения во время деловых приемов носят этический характер?

Вопросы к опросу на практическом занятии

1.Деловой этикет. Общие требования делового этикета и виды делового этикета.
2.Особенности подарков как средства делового общения. Функции подарков и сувениров в деловой жизни.
3.Этические требования к подбору и преподнесению подарков в служебной сфере.
4. Стоимость подарка как этический критерий.
5.Виды визитных карточек используются в деловых отношениях.
6.Этические принципы организации деловых приемов.

Темы сообщений

1.Этикет приветствия и представления.
2.Исторические формы приветствия.
3.Национальные особенности приветствия.
4.Сувениры и подарки в деловой сфере: этические требования к подбору и преподнесению подарков.
5.Виды подарков и их особенности как средства делового общения.
6.Общие правила и национальные особенности вручения подарков.

Темы докладов-презентаций

1.Принципы современного этикета деловых отношений и их воплощение в нормах и правилах поведения.
2. Шесть заповедей делового этикета Дж. Ягера.
4.Деловые приёмы (фуршеты, банкеты, деловые обеды, ужины), их специфика и правила проведения.
5. Способы активного слушания.

Практико - ориентированные задания

Задание 1. Напишите предложения, включив в них профессиональные слова, чтобы их смысл адекватно вписывался в контекст предложения. На каждое слово по два предложения. Имидж, фрустрация, назализация, эмпатия, консенсус, ре номе, инновационность, креативность, паблисити, фасцинация, корректность, аттракция, лояльность, манипулятор, суггестия, девальвация, инвестиции, дивиденды, бартер, себестоимость, капитал, маркетинг, конкуренция, сервис, дилер, брокер, спонсор, стагнация, субсидия, супермаркет, реклама, рейтинг, приговор, ущерб, телесное повреждение, обвинение, репрессия.

Задание 2. Замените слова, пришедшие в русский язык из других языков, русскими синонимами (обратитесь, если нужно, к толковому словарю). Адаптация, альтернатива, апелляция, аудиенция, валюта, виза, девальвация, корпорация, лимит, лицензия, стереотип, фактор, экспертиза, эксклюзивный, номинация, маркет, сертификат, санация, профанация, реклама, паритет, презентация, офис, корпорация, коррупция, мафия, гамбургер, век- сель, кворум, инновация, гарант, брифинг, бестселлер, парламент, партнер.

Задание 3. Наугад выберите по паре слов из каждого блока и используйте их как «затравку» для создания рассказа. Разработайте сценарий на бумаге.

Фиаско, океан, путешествие, бумажник, дыня, сон, мотоцикл, собака, преступление. Статуя, ноготь, мостовая, пальто, фанера, харизма, армия, нос, хоккей. Спираль, финиш, кнопка, вор, суфле, ковбой, коробка, палка, плод.
крупной компании и пр.). Провести игру: студент
рассказывает об имидже руководителя, не называя конкретную должность, цель
остальных – отгадать, о ком идет речь, и рассказать, на основании каких характеристик
они сделали свой вывод.

Тестовые задания

Тестовые задания предназначены для выделения основных положений каждой темы, повторения и закрепления учебного материала, проверки знаний, контроля остаточных знаний.

Тестовые задания могут быть использованы при подготовке к аудиторным занятиям, зачету.

Каждое тестовое задание имеет только 1 правильный вариант ответа

1.Деловая беседа это:

а) передача или обмен информацией и мнениями или проблемами;

б) способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов;

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;

г) столкновение мнений разногласия, по каким либо вопросам.

2. Деловое совещание это:

а) общение между людьми с целью выявления разногласий;

б) способ открытого коллективного обсуждения проблем группой специалистов;

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен; информацией и опытом;

г) столкновение мнений, разногласия по каким-либо вопросам.

3.Деловое письмо это:

а) выражение уважительного отношения к другим людям;

б) документ, применяемый для связи, передачи информации на расстояние между двумя корреспондентами;

в) процесс взаимосвязи и взаимодействия, в ходе которого происходит обмен информацией и опытом;

г) выполнение данных обещаний и взятых обязательств в любой форме.

Полный набор оценочных материалов для текущего контроля успеваемости обучающихся хранится на кафедре, за которой закреплена дисциплина.

Шкалы оценивания текущей успеваемости обучающихся

Критерии оценки ответов на лекции-дискуссии

При оценке ответов на вопросы для лекции-дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, аргументирована позиция студента, сделаны необходимые выводы;

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса;

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, позиция студента не обоснована.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если у студента отсутствует мнение по обсуждаемой проблеме.

Критерии оценки устного опроса и вопросов к обсуждению на занятии семинарского типа:

При оценке ответов на вопросы учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ предмета), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценка «отлично» ставится, если вопрос раскрыт полностью, приводятся необходимые теоретические выкладки, сделаны необходимые выводы.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ содержит небольшие неточности, недостаточно раскрыто содержание вопроса.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если ответ слабо раскрывает содержание вопроса, допущены грубые ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не готов к занятию и не может дать ответа на вопрос.

Критерии оценки докладов, сообщений:

Оценка «отлично» предполагает: полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы. Выбраны и подробно описаны применяемые в работе научные подходы, методы и процедуры. Содержание работы полностью отражает узловые проблемы темы, исследовательская часть выполнена самостоятельно, методологически корректно и содержит достоверные и интересные выводы и положения. Оформление работы полностью отвечает всем требованиям

Оценка «хорошо» ставится, когда полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Полученные результаты в целом логичны, доказательны и систематизированы. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям.

Оценка «удовлетворительно» предполагает, что полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы. В процессе анализа литературы отобраны наиболее важные источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели научный подход, методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Выводы имеют наглядный и проверяемый характер. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

Оценка «неудовлетворительно» ставится за работу, переписанную с одного или нескольких источников и оформленную с нарушением установленных требований.

Критерии оценки решения практико-ориентированных заданий

Оценка «отлично» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет

междисциплинарные связи по условию задания.

Оценка «хорошо» ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий.

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Индикаторы и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном и иностранном языке	УК ОС-4.2	способность осуществлять коммуникации на русском (государственном) языке не допуская стилистических, грамматических и речевых ошибок и осуществлять коммуникации на иностранном языке без искажения смысла при устном и письменном общении

Этап освоения компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания	Средства (методы) оценивания
УК ОС-4.2 способность осуществлять коммуникации на русском (государственном) языке не допуская стилистических, грамматических и речевых ошибок	Использует базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на	Адекватно осуществляет коммуникации на русском (государственном) языке не допуская стилистических, грамматических Не испытывает затруднений в выборе языковых средств Речь грамотная, свободная Слышит собеседника, адекватно реагирует на его	Зачет проводится в устной форме и включает в себя ответ на теоретический вопроса и выполнение практико-ориентированного задания.

	русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере	аргументацию Не допускает речевых ошибок Владеет специфической лексикой, распространённой в деловой сфере и речевых ошибок	

4.3.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для подготовки к зачету, необходимые для оценки знаний, умений, навыков

1. Функции языка. Признаки современного русского литературного языка.
2. Культура речи и литературный язык. Основные аспекты культуры речи. Языковая норма.
3. Речевой этикет. Деловая речь.
4. Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение.
5. Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики (добро, зло, ответственность, долг, достоинство, честь, совесть, справедливость и т.д.)
6. Этические аспекты профессиональной деятельности.
7. Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения.
8. Нравственные особенности делового общения.
9. Перцептивный аспект общения в профессиональной сфере.
10. Эталоны и стереотипы восприятия. “Эффекты” восприятия: эффект ореола (галоэффект), эффект края (первичности и недавности), эффект бумеранга, эффект стереотипизации.
11. Манипуляции в общении. Нравственная оценка манипуляций. Этические методы защиты от манипуляций.
12. Невербалистика - наука о неречевых средствах общения. Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение. Контекст общения. Социальная дистанция.
13. Проблема кодификации норм профессионального поведения.
14. Конфликты в деловых отношениях, их причины и разновидности.Структура конфликта. Способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).
15. Организация приемов и презентаций. Этическое искусство проведения переговоров.
16. Этические нормы деловой и светской беседы.
17. Этические нормы телефонных разговоров.
18. Культура деловых споров и дискуссий. Искусство письма (деловая переписка).
19. Визитная карточка, ее роль в деловом общении.
20. Деловой подарок. Застолье в системе делового общения (деловой завтрак, деловой ужин, фуршет и т.д.): этикетные нормы и предписания.

Типовые практико-ориентированные задания

Задание 1. Провести анализ диалога из предложенной конфликтной ситуации, описать развитие конфликта, проанализировать решение.

Оценивается:

•полнота содержания;

• соответствие требованиям оформления;

• слаженность совместного выступления;

Задание Провести анализ диалога из предложенной конфликтной ситуации, описать развитие конфликта, проанализировать решение.

Ситуация Вы приняли на работу молодого, способного менеджера, который только окончил университет. Он справляется с работой, провел несколько консультаций, и клиенты им довольны. Вместе с тем он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с обслуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от Вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить стиль его общения в коллективе?

Ответ. Молодой специалист может не понимать важности хороших отношений в коллективе. Нездоровый психологический климат приводит к появлению конфликтов и разногласий, что влечет к разобщенности в коллективе, невозможности найти общее решение возникающих проблем, к снижению производительности и качества работы.

Вы начинаете разговор с того, что отмечаете успехи молодого специалиста и его способности.

Вы должны расставить приоритеты. В разговоре Вы показываете, что здоровый психологический климат в коллективе для Вас важнее, чем амбиции одного сотрудника, даже способного.

Необходимо объяснить сотруднику, чем ему выгодно хорошее отношение к коллегам и как это ему поможет в работе и в нахождении общего языка с людьми.

Похвалить за достигнутые успехи и постараться его убедить в вышесказанном; сказать, что он способен самосовершенствоваться и при этом достигнет своих жизненных целей.

Полный пакет оценочных материалов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине находится на кафедре, за которой закреплена читаемая дисциплина.

Индикатор оценивания	**Критерий оценивания**	**Оценка (баллы)**
Использует базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере	Использует базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере Достигнут высокий уровень формирования компетенции.	зачтено
	Студент с незначительными замечаниями использует базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности Самостоятельно планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере Достигнут продвинутый уровень формирования компетенции	зачтено
	Студент с ошибками использует базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы	зачтено

	коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности, планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере Достигнут пороговый уровень формирования компетенции.	
	Обучающийся не способен использовать базовые понятия, литературные нормы и стили русского (государственного) языка как основы коммуникативной речевой культуры профессиональной деятельности, планирует и проводит деловую встречу (публичное выступление) на русском и иностранном языке Демонстрирует свободное владение специфической лексикой, распространенной в деловой сфере Компетенция не сформирована.	не зачтено

4.4. Методические материалы

Представлена процедура оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенции

Зачет принимается в часы, отведенные для зачета, согласно расписания.

На зачет в аудиторию заходят по 6 человек.

На подготовку ответов отводится не более 30 минут.

На устный ответ обучающегося на зачете отводится 0,2 академического часа (15 минут).

Зачет по дисциплине представляет собой итоговое испытание по профессионально-ориентированным проблемам, устанавливающее соответствие подготовленности студентов требованиям образовательного стандарта. Зачет проводится с целью проверки уровня и качества сформированности компетенций в рамках соответствующего этапа и позволяет выявить и оценить теоретическую и практическую подготовку студента для решения профессиональных задач.

Подготовку к зачету по дисциплине необходимо начать с проработки вопросов, список которых приведен в рабочей программе. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам по дисциплине. Список основной и дополнительной литературы приведен в рабочей программе и может быть дополнен и расширен самими студентами.

Особое внимание при подготовке к зачету необходимо уделить терминологии, так как успешное овладение любой дисциплиной предполагается усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Только после этого имеет смысл перейти к выполнению практико-ориентированных заданий. При работе над ними следует обратить внимание на изучение имеющегося опыта деятельности. При выполнении практического задания необходимо избегать простого повторения информации из текста, то есть информация должна быть представлена в переработанном виде. Самым важным при этом является собственный анализ представленного материала, его соответствующая интерпретация и сделанные предложения.

Зачет по дисциплине проводится в устной форме в виде собеседования и включает 2 задания:

1) Теоретический вопрос.

2) Практико-ориентированное задание.

Теоретический вопрос - предполагает устный ответ обучающегося и позволяет оценить знания с целью проверки уровня и качества сформированности компетенции (й) в рамках соответствующего этапа по данной учебной дисциплине. Отвечая на вопросы, необходимо излагать материал четко, следить за построением фраз. Следует избегать общих рассуждений. Рекомендуется строить ответы последовательно, по возможности исчерпывающе. От обучающегося требуется: определение понятий, обоснование выдвинутых положений, свободное оперирование фактическим материалом. Логичность, стройность изложения являются неотъемлемыми чертами полноценного ответа. Нельзя при ответе допускать ни излишней краткости, ни многословия. И то, и другое не оправдано. Краткость не дает преподавателю возможности понять, владеет ли студент учебным материалом, а многословие может показать, что студент не умеет акцентировать внимание на главном и говорит слишком расплывчато.

Практико-ориентированное задание - предполагает реализацию поставленной задачи и основывается на использовании реальных фактических ситуаций или материалов, приближенных к реальной ситуации. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшие из них. Кейс-задание предназначено для оценки знания и умения на основе использования теоретических основ и навыков в данной области.

При решении практического задания разрешается пользоваться соответствующими нормативными правовыми документами и правовой информационной системой (Гарант). Оценка за зачет проставляется в ведомости и зачетных книжках студентов.

Пример типового задания для зачета.

1. Функции профессиональной этики.
2. Составьте письмо – запрос о предоставлении документов.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины предполагает работу обучающихся на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия семинарского типа), в процессе самостоятельной работы обучающихся.

Затраты времени на освоение дисциплины в целом и по отдельным темам отражены в разделе 3 настоящей программы. В этом же разделе отражены основные виды контроля текущей успеваемости обучающихся и форма промежуточной аттестации. Как правило, объем контактной работы с преподавателем у обучающихся очной формы обучения выше, в то время как обучающиеся заочной формы обучения имеют больший объем времени для самостоятельной работы. В соответствии с этим в разделе 3 программы отражены различные формы контроля текущей успеваемости обучающихся.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для самостоятельного изучения;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к традиционной лекции обучающегося заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной

подготовке;

– запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к участию в лекции- дискуссии. В ходе подготовки к участию в дискуссии по темам, предложенным преподавателем, студенты изучают рекомендованные преподавателем источники, анализируют их; определяют собственную позицию по проблеме, готовят краткий конспект ответа и формулируют обоснование собственной позиции. Важным этапом при подготовке к участию в дискуссии является анализ различных научных подходов к заявленной проблеме.

Затраты времени при подготовке к участию в дискуссии зависят от сложности материала по теме, уровня подготовки студента и определяются преподавателем.

Практические занятия семинарского типа проводятся с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций.

Подготовка к практическим занятиям обучающегося заключается в следующем:

– внимательно прочитайте материал лекций относящихся к данному занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– выпишите основные термины;

– ответьте на контрольные вопросы по практическим занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;

– уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

– готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

– рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Как правило, указанная последовательность работы позволяет перейти в решению *практико-ориентированных заданий* (кейсов). Кейс-задание предполагает разбор и анализ конкретной проблемной ситуации (кейса) с коллективным обсуждением. Обсуждение предполагает проработку альтернатив, выявление неоднозначности ситуации и множества подходов; развивает критическое мышление и демонстрирует, что единственно верного решения может и не быть. Именно процесс решения, а не решение является главным при данном виде работы.

Подготовка к зачету К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебниками, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем вопросов к зачету.

После этого у обучающегося должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы может использовать также следующую образовательную технологию:

Составление опорного конспекта – представляет собой вид внеаудиторной самостоятельной работы студента по созданию краткой информационной структуры, обобщающей и отражающей суть материала лекции, темы учебника. Опорный конспект призван выделить главные объекты изучения, дать им краткую характеристику, используя символы, отразить связь с другими элементами. Основная цель опорного конспекта – облегчить запоминание. В его составлении используются различные базовые понятия, термины, знаки (символы) – опорные сигналы. Опорный конспект – это наилучшая форма подготовки к ответу и в процессе ответа. Составление опорного конспекта к темам особенно эффективно у обучающихся, которые столкнулись с большим объемом информации при подготовке к занятиям и, не обладая навыками выделять главное, испытывают трудности при ее запоминании. Опорный конспект может быть представлен системой взаимосвязанных геометрических фигур, содержащих блоки концентрированной информации в виде ступенек логической лестницы; рисунка с дополнительными элементами и др. Задание составить опорный конспект по теме может быть как обязательным, так и дополнительным.

Затраты времени при составлении опорного конспекта зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Написание доклада

Доклад является самостоятельной письменной практической работой обучающегося. Он призван определить степень освоения обучающимся знаний и навыков, полученных им в процессе изучения дисциплины. Данный вид работы индивидуален и самостоятелен. Тема доклада выбирается обучающимся самостоятельно или по согласованию с преподавателем. Не допускается прямое заимствование материалов из каких-либо источников без ссылок на них.

Если нет возможности выступить с докладом (как версия с кратким сообщением), то материалы сдаются только в письменном виде.

Текст работы должен быть написан литературным языком в научном стиле. Оформление текста также должно быть выполнено грамотно. Следует избегать пустых пространств и, тем более, страниц. На все таблицы, рисунки и диаграммы делаются ссылки в тексте.

Работа объемом от 7 до 10 стр. выполняется в формате А4. Шрифт – TimesNewRoman. Основной текст работы набирается 14-м шрифтом через 1,5 интервала, выравнивание по ширине, межбуквенный интервал «Обычный», красная строка 1,25 см. Автоматически расставляются переносы. Поля: верхнее 2,0 см, нижнее 2,0 см, левое 3 см, правое 1 см. Промежутки между абзацами отсутствуют. Введение, параграфы (разделы), заключение, список литературы и приложения форматируются как заголовки первого уровня и начинаются каждый с новой страницы.

Сноски делаются внизу страницы. Таблицы и рисунки нумеруются отдельно.

Страницы работы должны быть пронумерованы. Нумерация начинается со страницы с содержанием, на которой ставится цифра «2» и далее – по порядку. Окончание нумерации приходится на последний лист списка литературы. Номер ставится внизу страницы по центру. На страницах с приложениями номера не ставятся.

Затраты времени при написании доклада/эссе зависят от сложности материала по теме, индивидуальных особенностей обучающегося и определяются преподавателем.

Самостоятельная работа обучающихся при работе с источниками. При подборе литературы в обязательном порядке следует обращаться к предметно-тематическим каталогам, информационным ресурсам библиотеки Балаковского филиала РАНХиГС. Предварительное ознакомление с источниками следует расценивать как необходимый этап работы при подготовке к занятиям и в ходе самостоятельной работы. Для облегчения

работы необходимо тщательно фиксировать все просмотренные ресурсы. Возможным вариантом является заполнение таблицы, в левом столбце которой, отражается просмотренный источник, а в правом – в свободной форме («для себя») – впечатления от него.

Детальное изучение источников заключается в их конспектировании и систематизации, при этом характер конспектов определяется возможностью использования данного материала (выписки, цитаты, краткое изложение содержания источника или характеристика фактического материала и правоприменительной практики). Систематизацию получаемой информации следует проводить по основным вопросам, предусмотренным планом. При изучении литературы не стоит стремиться освоить всю информацию, заключенную в ней, а следует отбирать только ту, которая имеет непосредственное отношение к теме. Критерием оценки прочитанного является возможность его использования на практических занятиях, в ходе изучения вопросов для самостоятельного изучения.

Осуществляется в течении семестра.

Выполнение индивидуальных заданий. Индивидуальные задания включают: вопросы для самостоятельной подготовки Система заданий предусматривает как выявление знаний по определенной теме (модулю), так и понимание сущности изучаемых предметов и явлений, их закономерностей, умение самостоятельно делать выводы и обобщения, творчески использовать знания и умения.

Вопросы для самостоятельной подготовки определяются в соответствии с тематическим планом дисциплины. При изучении вопросов обучающиеся выявляют проблемные аспекты. Ответы на вопросы должны быть конкретны, логичны, соответствовать теме, содержать выводы, обобщения и показывать собственное отношение к проблеме, где это уместно. При изучении вопросов необходимо изучить конспекты лекций, рекомендуемые программой нормативные и теоретические источники. Кроме того, необходимо выработать навыки самостоятельного поиска научной информации, нормативных актов, правоприменительной практики; овладеть навыками составления библиографического описания источников и их цитирования по изучаемой теме.

Затраты времени при выполнении индивидуальных заданий зависят от сложности материала по теме, уровня подготовки студента и определяются преподавателем.

При подготовке к учебным занятиям по дисциплине следует использовать учебники и учебные пособия, ресурсы сети Интернет, рекомендованные в п.6 настоящей программы.

Задания к подготовке по предмету выложены в ИОС.

Задание по самостоятельной работе по изучению тем дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине предполагает:

- проработку обучающимися конспектов лекций и обязательной учебной литературы по дисциплине;
- изучение обучающимися отдельных тем дисциплины, определенных в рабочей учебной программе в качестве самостоятельной работы обучающихся;
- изучение вопросов, рекомендованных преподавателем для самостоятельного изучения;
- ознакомление обучающихся с дополнительной литературой (при необходимости);
- ликвидацию задолженностей обучающимися по данной дисциплине.

Вопросы для самостоятельного изучения

1.Этика как наука: ее предмет, круг проблем и назначение.

2.Понятия «нравственность», «мораль», их характеристики. Основные категории этики (добро, зло, ответственность, долг, достоинство, честь, совесть, справедливость и т.д.)

3.Этика как явление духовной культуры. Специфика нравственной регуляции общественных отношений.

4. Общество и мораль: нормы, предписания, императивы, образцы морального долженствования.

5.Нравственные регулятивы и поведение личности.

6. Этические аспекты профессиональной деятельности.

7.Понятие общения. Актуальные проблемы общения межличностного общения.

8.Нравственные особенности делового общения.

9.Структура межличностного общения.

10.Взаимопонимание как основа коммуникации.

11.Коммуникативные барьеры в ситуациях общения. Идентификация и рефлексия как механизмы взаимопонимания.

12.Детерминанты межличностного восприятия.

13.Межличностная аттракция (эмоции, симпатии-антипатии, сопереживание) в официально-деловых контактах.

14.Интерактивный аспект общения в профессиональной сфере.

15.Профессиональное общение как взаимодействие партнеров. Позиции в общении.

16.Манипуляции в общении. Нравственная оценка манипуляций.

17.Этические методы защиты от манипуляций.

18.Типы взаимодействий: кооперация, конкуренция.

19.Невербалистика - наука о неречевых средствах общения. Оптико-кинетические, паралингвистические, экстралингвистические системы знаков, визуальное общение. Контекст общения. Социальная дистанция.

20. Понятие профессиональной этики и профессиональной морали.

21.Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов профессионального поведения.

22. Функции профессиональной этики.

23.Профессионально-этические представления: категории, принципы, нормы.

24.Этика служебных взаимоотношений.

25. Проблема кодификации норм профессионального поведения.

26.Конфликты в деловых отношениях, их причины и разновидности..

27.Динамика конфликта. Кумулятивный характер конфликта.

28.Основные модели конфликта.

29.Способы разрешения конфликтов: уклонение от противоречия, «сглаживание», компромисс, конфронтация, подавление (принуждение).

30.Стили поведения в конфликтных ситуациях.

31.Возможности управления конфликтной ситуацией.

32.Средства предотвращения конфликтов.

33.Организация приемов и презентаций. Этическое искусство проведения переговоров.

34.Этические нормы телефонных разговоров.

35. Культура деловых споров и дискуссий. Искусство письма (деловая переписка). Коммуникативные качества речи. Этические нормы речевой культуры

36. Основные коммуникативные качества речи: точность, логичность, понятность, богатство и разнообразие речи, чистота и выразительность.

37. Основные критерии грамотной речи - доступность, точность, логичность, чистота, уместность и выразительность изложения мысли - средства и способы их достижения.

38. Этикет. Понятие речевого этикета. Типичные ситуации речевого этикета.
39. Речевые формулы.
40. Профессиональный речевой этикет.

Контактная самостоятельная работа (КСР) посвящается отработке вопросов и тем, изложенных или затронутых на лекциях, практических занятиях, применению знаний при решении учебных задач по дисциплине.

КСР может включать в себя проверку выполнения заданий, подготовку к промежуточному контролю и другим контрольным мероприятиям.

Формами КСР студентов являются:

- выполнение практико-ориентированных заданий;
- проверка письменных работ студентов (конспекты лекций);
- собеседование по вопросам для самостоятельного изучения и т.д.

Критерии оценки самостоятельной работы:

Изученный в ходе самостоятельной работы учебный материал оценивается по следующим критериям:

а) при проведении практических занятий:

- в форме опроса, а также при собеседовании: по полноте раскрытия поставленного вопроса, его увязывания с другими вопросами темы и учебной дисциплины и способности отвечать на дополнительные вопросы;
- в форме дискуссий: по активности участия, способности аргументировать свою точку зрения и критически анализировать точки зрения других участников дискуссии;

б) при выполнении практико-ориентированных заданий: правильное их выполнение в соответствии с полученным заданием;

г) при выступлении с докладом, эссе: способность донести результаты самостоятельно полученных результатов решения поставленной учебно-исследовательской темы;

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

Панфилова, А. П. Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для вузов / А. П. Панфилова, А. В. Долматов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 488 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16685-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544942 (дата обращения: 21.06.2024).

Культура речи и деловое общение : учебник и практикум для вузов / В. В. Химик [и др.] ; ответственные редакторы В. В. Химик, Л. Б. Волкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00358-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536495 (дата обращения: 21.06.2024).

6.2 Дополнительная литература

Козырев, В. А. Русский язык и культура речи. Современная языковая ситуация : учебник и практикум для вузов / В. А. Козырев, В. Д. Черняк. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07089-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490980 (дата обращения: 28.10.2022).

Родыгина, Н. Ю. Этика деловых отношений : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Ю. Родыгина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 430 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3562-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/507885 (дата обращения: 21.09.2022).

Русский язык и культура речи : учебник и практикум для вузов / В. Д. Черняк [и др.] ; под редакцией В. Д. Черняк. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 363 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02663-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488896 (дата обращения: 21.09.2022).

Скибицкая, И. Ю. Деловое общение : учебник и практикум для вузов / И. Ю. Скибицкая, Э. Г. Скибицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 247 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06495-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/493940 (дата обращения: 22.09.2022).

Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02406-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/490073 (дата обращения: 21.09.2022).

6.3 Нормативные правовые документы и иные официальные документы

1. Федеральный закон от 01.06.2005 N 53-ФЗ «О государственном языке Российской Федерации».
2. «Концепция государственной поддержки и продвижения русского языка за рубежом» (утв. Президентом РФ 03.11.2015 N Пр-2283).
3. Постановление Правительства РФ от 01.07.2023 N 1092 «О порядке формирования и утверждения списка нормативных словарей, справочников и грамматик, фиксирующих нормы современного русского литературного языка при его использовании в качестве государственного языка Российской Федерации, внесении изменений в Положение о Правительственной комиссии по русскому языку и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» (вступает в силу с 1 сентября 2024 г.).

6.4 Интернет-ресурсы

1. Справочно-информационный портал «Грамота.ру» – http://www.gramota.ru/
2. Электронная библиотека словарей русского языка «СЛОВАРИ.РУ» http://slovari.ru
3. Правила русского языка – http://therules.ru/
4. Национальный корпус русского языка – http://www.ruscorpora.ru/
5. Русский филологический портал Philology.ru – http://www.philology.ru/
6. Сибирская ассоциация лингвистов-экспертов – http://siberia-expert.com/
7. Курс русского языка. Упражнения – http://licey.net/free/4-russkii_yazyk/
8. Проверка орфографии и пунктуации – https://text.ru

6.5. Иные источники

1. Культура речи. Научная речь [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Химик [и др.]; под ред. В. В. Химика, Л. Б. Волковой. — 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 284 с. - ISBN 978-5-534-03158-4. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/ – Электронно-библиотечная система «Юрайт».

2. Милославский, И. Г. Современный русский язык. Культура речи и грамматика [Электронный ресурс]: учебное пособие для академического бакалавриата / И. Г. Милославский. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 160 с. - ISBN 978-5-534-00526-4. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/ - Электронно-библиотечная система «Юрайт».

3. Титов, О. А. Русский язык и культура речи. Практикум по орфографии [Электронный ресурс]: учебное пособие для академического бакалавриата / О. А. Титов. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 164 с. - ISBN 978-5-534-04480-5. - Режим доступа: https://biblio-online.ru/ Электронно-библиотечная система «Юрайт».

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; учебная мебель, учебная доска, учебно-методическое обеспечение, нетбук, переносные: экран, мультимедиа проектор; помещение для самостоятельной работы с выходом в Интернет и электронную образовательную среду.