

**Рабочие программы дисциплин и практик
приложение к ОПОП
№10-34/24-2021**

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ИСТОРИЯ (ИСТОРИЯ РОССИИ, ВСЕОБЩАЯ ИСТОРИЯ)»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

_____ бакалавр _____

Форма обучения

_____ заочная _____

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина предназначена для изучения основных принципов, методов и средств защиты информации в процессе ее обработки, передачи и хранения с использованием компьютерных средств в информационных системах.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- проверка письменных заданий;
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	История как наука.				5	5	УК-5, ОПК-1
2	Роль природных факторов в истории России				5	5	УК-5, ОПК-1
3	Образование древнерусского государства. Киевская Русь.				5	5	УК-5, ОПК-1
4	Русские княжества в период феодальной раздробленности. Монгольское нашествие на Русь.				5	5	УК-5, ОПК-1
5	Становление русского централизованного государства в XIV – XV вв.				5	5	УК-5, ОПК-1
6	Россия в XVI в.				5	5	УК-5, ОПК-1
7	Россия в XVII в.				5	5	УК-5, ОПК-1
8	Время петровских реформ.				5	5	УК-5, ОПК-1
9	Россия в эпоху дворцовых переворотов и «просвещенного абсолютизма».				5	5	УК-5, ОПК-1
10	Россия в первой половине XIX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
11	Россия во второй половине XIX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
12	Россия в начале XX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
13	Россия в период революций и гражданской войны.				5	5	УК-5, ОПК-1
14	СССР в 1920 – 30-е гг.				5	5	УК-5, ОПК-1
15	СССР в годы второй мировой войны.	2			5	7	УК-5, ОПК-1
16	СССР в 1950 – 80-е гг.				5	5	УК-5, ОПК-1
17	СССР в период перестройки. Крушение советской политической системы.				5	5	УК-5, ОПК-1
18	Развитие России на современном этапе.	2			14	16	УК-5, ОПК-1
Всего часов:		4			99	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Философия», «Культурология».

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Социология и политология».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Курс

		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103		103	4	99
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	99		99		99
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)						
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
Контроль, всего:		4		4		4
в том числе:	Экзамен	4		4		4
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		экз.		экз.		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, з.е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	История как наука.				5	5	УК-5, ОПК-1
2	Роль природных факторов в истории России				5	5	УК-5, ОПК-1

3	Образование древнерусского государства. Киевская Русь.				5	5	УК-5, ОПК-1
4	Русские княжества в период феодальной раздробленности. Монгольское нашествие на Русь.				5	5	УК-5, ОПК-1
5	Становление русского централизованного государства в XIV – XV вв.				5	5	УК-5, ОПК-1
6	Россия в XVI в.				5	5	УК-5, ОПК-1
7	Россия в XVII в.				5	5	УК-5, ОПК-1
8	Время петровских реформ.				5	5	УК-5, ОПК-1
9	Россия в эпоху дворцовых переворотов и «просвещенного абсолютизма».				5	5	УК-5, ОПК-1
10	Россия в первой половине XIX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
11	Россия во второй половине XIX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
12	Россия в начале XX в.				5	5	УК-5, ОПК-1
13	Россия в период революций и гражданской войны.				5	5	УК-5, ОПК-1
14	СССР в 1920 – 30-е гг.				5	5	УК-5, ОПК-1
15	СССР в годы второй мировой войны.	2			5	7	УК-5, ОПК-1
16	СССР в 1950 – 80-е гг.				5	5	УК-5, ОПК-1
17	СССР в период перестройки. Крушение советской политической системы.				5	5	УК-5, ОПК-1
18	Развитие России на современном этапе.	2			14	16	УК-5, ОПК-1
Всего часов:		4			99	103	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. История как наука

Сущность, формы, функции исторического знания. Вспомогательные исторические дисциплины. Методы и источники изучения истории. Понятие исторического источника. Классификация исторических источников. Источники по истории России. Методология и теория исторической науки. Краткая история исторической науки. Формационный и цивилизационный подходы к изучению истории. Историко-антропологический подход. Отечественная историография в прошлом и настоящем: общее и особенное. Крупнейшие российские историки. Концепции исторического развития России.

Тема 2. Роль природных факторов в истории России

Географическое положение России. Климатические зоны. Большая часть территории России – зона «рискованного земледелия». Пространство и климат – две проблемы в истории социально-экономического развития страны. Низкий прибавочный продукт в сельском хозяйстве России и значение этого фактора на историческое развитие страны. Пространство и себестоимость российской продукции.

Сравнительная характеристика природно-климатических условий Западной Европы и Северной Америки по сравнению с Россией. Природные условия как причина экономического отставания России.

Роль путей сообщения в истории России. Путь «из варяг в греки». «Великий шелковый путь». Значение выхода к морям.

Государство – как инициатор экономических новаций в России.

Тема 3. Образование Древнерусского государства. Киевская Русь

Проблема этногенеза восточных славян. Колонизация земель и расселение. Тип хозяйства, быт, нравы и верования древних славян. Родоплеменные отношения. Взаимоотношения восточных славян с соседями.

Основные этапы и особенности складывания древнерусской государственности. Формирование двух центров политической власти на Руси. Объединение славянских земель под

властью Киевских князей. Киев – политический, экономический, культурный и религиозный центр. Первые киевские князья. Владимир Святославович. Ярослав Мудрый. Владимир Мономах. Полиэтнический состав населения страны, источники происхождения терминов «Русь» и «Россия». Русь в системе международных отношений: византийские связи, Русь и кочевники.

Норманская теория и ее оппоненты. Неонорманизм.

Киев – политический, экономический, культурный и религиозный центр. Формы политического правления. Особенности и эволюция социально-политического строя Киевской Руси X – первой половине XII в.

Принятие христианства. Главные причины выбора православия. Значение христианское просвещения, специфика православной культуры: идеология, искусство. Появление письменного права. «Русская правда».

Основные черты социально-экономической жизни Киевской Руси. Князь и дружина. Город и ремесло. Вечевая демократия. Подсечно-огневое земледелие, государственная, общинная, вотчинная и церковная собственность на землю. Появление зависимого населения.

Тема 4. Русские княжества в период феодальной раздробленности. Монгольское нашествие на Русь.

Политическая раздробленность Руси, ее предпосылки. Усиление городов. Княжеские усобицы. Обособление княжеских уделов. Рост вотчинного землевладения. Усиление феодального гнета – закономерный характер раздробленности. Общее и особенное в проявлении феодальной раздробленности в Европе и на Руси. Удельные феодальные княжества и земли: Владимиро-Суздальская Русь, Великий Новгород, Галицко-Волынская земля – политическое устройство, развитие хозяйства, города, культура и быт. Последствия политической раздробленности Руси.

Внешние угрозы. Борьба Руси против иноземных захватчиков в XIII в. Держава Чингисхана. Нашествие полчищ Батыя на Русь. Борьба народа с завоевателями. Русь в составе Золотой Орды: характер взаимоотношений и проблемы взаимовлияния. Северо-Восточная Русь.

Борьба Северо-Западной Руси со шведской и немецкой агрессией. Александр Невский и разгром крестоносцев. Образование Литовско-Русского государства.

Тема 5. Становление единого Российского государства в XIV – XV вв.

Роль Золотой Орды в образовании русского централизованного государства. Политическая гегемония Северо-Восточной Руси. Собираение русских земель и специфика формирования единого государства. Соперничество Твери и Москвы. Причины возвышения Москвы и ее роль в объединении русских земель. Роль церкви в консолидации русских земель. Взаимоотношения Москвы и Орды. Куликовская битва и ее значение. Дмитрий Донской. Рост национального самосознания. Сергей Радонежский. Северо-Восточная Русь – центр формирования великорусской народности.

Формирование сословной системы организации общества. Политика московских князей. Приобретения Ивана III. Ликвидация ордынской зависимости. Судебник Ивана III, начало юридического оформления крепостного права.

Тема 6. Россия в XVI в.

Политика Василия III. Эпоха Ивана Грозного. «Избранная рада». Реформы 1550-х годов. Судебник 1550 г. Церковь и государство. Отмена кормлений. Налоговая реформа. Уложение о службе. Местничество. Стрельцы. Формирование централизованного государственного аппарата. Становление деспотического государства в форме сословно-представительной монархии.

Внешняя политика Ивана Грозного: задачи и основные направления. Расширение территории государства: завоевание Поволжья и Западной Сибири. Ливонская война. Многонациональный характер государства.

Казанские походы. Присоединение Казанского и Астраханского ханств. Начало присоединения Сибири.

Боярская дума. Земские соборы, система приказов. Опричнина: причины, цели, результаты. Россия после опричнины. Окончание Ливонской войны. Смерть Ивана Грозного.

Тема 7. Россия в XVII в.

Кризис российской государственности в конце XVI – начале XVII в. «Смутное время». Династический, системный кризис. Избрание на престол Бориса Годунова. Рост социальных противоречий. Борис Годунов, Лжедмитрий I, Василий Шуйский. Борьба русского народа против

интервентов. Политика аристократии. «Семибоярщина» и оккупация Москвы. Первое ополчение, причины его распада. Восстание в Москве. Организация второго ополчения. К. Минин и Д. Пожарский. Освобождение Москвы.

Земский собор 1613 г. и начало правления Романовых. Столбовский мир. Деулинское перемирие. Окончание Смуты.

Царствование Алексея Михайловича (Тишайшего). Отмена местничества. Оформление крепостного права, Соборное уложение 1649 г. «Бунташный век».

Начало перехода от сословно-представительной монархии к абсолютизму. Подчинение церкви царской власти. Церковный раскол. Патриарх Никон и протопоп Аввакум.

Социально-экономический строй Руси XVI–XVII вв. Рост товарно-денежных отношений. Возникновение мануфактурного производства. Город и торговля. Ярмарки. Торговля с европейскими странами.

Политика территориального расширения границ. Воссоединение Украины с Россией.

Культура Московской Руси. Распространение грамотности, начало книгопечатания. Развитие естественнонаучных знаний. Архитектура и живопись, музыка и театр.

Тема 8. Время петровских реформ

Основные регионы мира в условиях Нового времени. Развитие материального производства и капиталистических отношений в Западной Европе. Промышленный переворот в Англии и его социально-экономические последствия.

Первая попытка модернизации в России. Преобразования Петра I. Реорганизация армии и создание военно-морского флота. Реформы управления. Сенат. Коллегии. Губернии, провинции, уезды. Превращение России в абсолютную монархию. Особенности экономической политики Петра I. Меркантилизм и протекционизм.

Денежная реформа и реформа налоговой системы. Создание бюрократической системы власти в центре и на местах. Изменение в сословной структуре общества. «Табель о рангах». Новое положение дворянства.

Подчинение церкви государству. Завершение формирования абсолютной монархии. Преобразование Петра I в сфере культуры и быта. Противоречивый характер петровских реформ, их цена и исторические последствия.

Личность Петра I. Роль в преобразованиях, дипломатии, развитии военного искусства.

Внешняя политика при Петре I. Северная война, ее ход, результаты. Образование Российской империи.

Тема 9. Россия в эпоху дворцовых переворотов и «просвещенного абсолютизма»

Наследие Петра I и эпоха дворцовых переворотов. Борьба за российскую корону. Роль гвардии в политической жизни страны. Расширение привилегий дворянства. Верховный тайный совет. Попытка ограничения самодержавия - кондиции. Царствование Анны Иоанновны. Бироновщина. Правление Елизаветы Петровны. Петр III. «Просвещенный абсолютизм» европейских монархов. Екатерина II: личность и политика.

«Просвещенный абсолютизм» в России: его особенности, содержание, противоречия.

Помещичьи и крестьянские хозяйства в конце XVIII в. Начало кризиса феодально-крепостнической системы. Эволюция промышленного производства в России, ее особенности. Домашняя промышленность. Мануфактурно-промышленное производство. Зарождение капиталистических отношений. Дворянское предпринимательство. Усиление крепостного гнета.

Крестьянская война под предводительством Пугачева. Политика царизма после крестьянской войны. Эволюция социальных отношений. «Жалованная грамота дворянству», «Жалованная грамота городам».

Внешняя политика Екатерины II. Русско-турецкие войны XVIII в.: ход, итоги, значение. Протекторат над Грузией. Участие России в разделе Речи Посполитой. Польский вопрос.

Борьба самодержавия с влиянием французской революции на общественное движение. Русская культура XVIII в. Светская и религиозная жизнь. Европейские и традиционные тенденции в духовной жизни страны. Развитие образования. Становление отечественной науки. Академия наук и ее деятельность. М.В. Ломоносов. Историческая наука. Литература: Р.Г. Державин, Н.И. Новиков, А.И. Радищев. Архитектура, скульптура, живопись, музыка: стили и направления. Быт и нравы Российской империи.

Внутренняя и внешняя политика Павла I. Переворот 11 марта 1801 г.

Тема 10. Россия в первой половине XIX в.

Территория и население России в начале XIX в. Усиление процесса разложения феодально-крепостнической системы хозяйства. Политическое устройство Российской империи. Александр I и тенденции к либеральной политике. «Негласный комитет». Политика правительства по отношению к крестьянскому вопросу. Указ о «вольных хлебопашцах». Министерская реформа. Реформа Сената. Меры правительства в области просвещения. Деятельность М.М. Сперанского. Создание Государственного Совета. Реорганизация центральных органов управления.

Международное положение и внешняя политика России в начале XIX в. Соседи России. Россия и наполеоновские войны конца XVIII – начала XIX в. Войны с Турцией, Ираном.

Отечественная война 1812 года. Причины и ход войны, влияние на российское общество.

Формирование организационной политической оппозиции царизму. Движение декабристов. Возникновение и деятельность тайных обществ. Пестель П.И. и Муравьев Н.И. – руководители Южного и Северного обществ. Их программы переустройства России. Восстание 14 декабря 1825 г. Его влияние на социально-политическое развитие русского общества. Историческое место декабристов в общественном движении. Судьбы декабристов

Внутренняя политика Николая I. Попытки государственного реформирования. Реформы Е.Ф. Канкрин и П.Д. Киселева. Централизация и бюрократизация государственного управления. Политическая реакция и гонения на свободомыслие. Подавление освободительного движения внутри страны и за ее пределами.

Попытки экономического и военного усиления страны. Особенности промышленного переворота. Развитие внутреннего рынка. Достижения науки и техники.

Общественное движение и общественная мысль 1830-1850-х годов. Недовольство общественных слоев реалиями российской жизни. Новые ценностные ориентации в обществе. П.Я. Чаадаев. Западники и славянофилы. Противостояние консерватизма и либерализма. Крестьянский вопрос в общественной мысли и политике правительства в первой половине XIX в. Студенческие кружки. Нигилизм. Появление революционного направления в общественном движении и распространение идей утопического социализма. В.Г. Белинский, А.И. Герцен, Н.П. Огарев, петрашевцы.

Культура России в первой половине XIX в. Становление русского классического искусства. Реформа системы народного просвещения.

Внешняя политика Николая I. Национально-колониальная политика. Крымская война.

Тема 11. Россия во второй половине XIX в.

Александр II и его программа реформирования страны. Причины отмены крепостного права. Русское общество и подготовка «Великой реформы». Либеральное реформаторство. Борьба консерваторов и либералов вокруг реформы. Манифест 19 февраля 1861 г. Сущность крестьянской реформы и ее последствия.

Реформы 1860-1870 гг. (судебная, земская, военная), их значение в модернизации русского общества. Начало формирования гражданского общества в России.

Особенности модернизации в пореформенный период. «Догоняющая» модель развития страны. Завершение промышленного переворота. Структурные изменения в экономике.

Развитие внутреннего рынка. Рост городов. Развитие путей сообщения. Рост капитализма «вширь» и «вглубь». Многоукладность экономики. Приток иностранного капитала.

Революционно-демократическое движение в 1860-е–1870-е годы в. Эволюция социальной структуры общества. Формирование пролетариата. Развитие русской и национальной буржуазии. Изменение положения дворянства. Чиновничество, офицерство, духовенство, их место в структуре общества и в жизни страны. Система политической власти в России во второй половине XIX в. Попытки модернизации государственного строя и контрреформы 1880–1890-х гг.

Политическая реакция 1880-х гг. Укрепление полицейско-бюрократических основ самодержавия. Консерватизм и либерализм. Университеты и земства – база либерализма.

Общественное движение. Причины слабости либерализма в России. Революционная демократия. Движение народничества. Общественно-политические взгляды М.А. Бакунина, П.А. Лаврова, П.Н. Ткачева. Организации народников («Земля и воля», «Народная воля»), их деятельность.

Становление и развитие российской социал-демократии. Марксистские кружки в России. Роль Г.В. Плеханова и В.И. Ленина в пропаганде марксизма. Распространение идей социальной справедливости и уравнилельных ценностей.

Внешняя политика России. «Союз трех императоров». Русско-турецкая война 1877-1878 гг. Присоединение Средней Азии, Кавказа, Приморья.

Русская культура XIX века и ее вклад в мировую культуру. Развитие системы образования. Выдающиеся открытия русской науки. Великие ученые и писатели России. Художественная и музыкальная жизнь страны.

Тема 12. Россия в начале XX в.

Роль XX столетия в мировой истории, глобализация общественных процессов. Утверждение монополистического капитализма, его характерные черты. Внешняя политика России на рубеже XIX–XX вв., ее цели и результаты. Развитие колониальной экспансии, создание колониальных империй. Гонка вооружений. Борьба старых и молодых держав за раздел и передел мира. Создание блоковой системы международных отношений. Русско-японская война.

Социальная и экономическая модернизация России как среднеразвитой страны второго эшелона развития. Возрастание роли государства в экономической сфере.

Российское самодержавие в начале XX в. Бюрократическая система. Внутренняя политика. С.Ю. Витте, его реформы. Отсутствие представительных учреждений и легальных партий. Рабочее и крестьянское движение в стране. Земское, национально-религиозное движение. Раскол общества и поляризация политических сил. Вызревание общенационального кризиса.

Революция 1905-1907 годов: периодизация, этапы, причины и особенности. Расстановка политических сил. Манифест 17 октября 1905 г. Итоги революции: формирование политических партий, создание Государственной Думы, зарождение парламентаризма в России. Реформы П.А. Столыпина. Культура Серебряного века.

Внешняя политика России в начале XX в. Обострение противоречий между империалистическими державами и формирование двух военно-политических блоков. Тройственный союз и Антанта. Первая мировая война как проявление кризиса мировой цивилизации. Причины и характер войны. Национализм, империализм, милитаризм, европоцентризм и их роль в возникновении предпосылок войны. Социально-политические последствия войны.

Участие России в Первой мировой войне. Значение Восточного фронта. Нарастание экономического и политического кризиса в ходе войны. Деграция царского режима.

Тема 13. Россия в период революций и Гражданской войны.

Кризис самодержавной власти. Февральская революция 1917 г. Падение монархии. Установление двоевластия. Возникновение Советов рабочих и солдатских депутатов. Создание Временного правительства. Расстановка политических сил в обществе. Историческое значение Февральской революции.

Политика Временного правительства. Дальнейшее обострение противоречий в стране. Нарастание стихийных процессов летом-осенью 1917 г. Общенациональный кризис и углубление раскола в обществе. Роль Ленина и партии большевиков в подготовке революционного переворота в октябре 1917 г.

II Всероссийский съезд Советов. Первые декреты советской власти. Образование Советского правительства во главе с В.И. Лениным. Созыв и разгон Учредительного собрания

Причины интервенции и гражданской войны. Классы и партии в гражданской войне. «Белое» и «красное» движения, их источники и цели. Политика «военного коммунизма», ее крах. Причины победы советской власти над армиями интервентов и белогвардейцев. Цена победы. Российская эмиграция. Оценка гражданской войны современниками и потомками.

Тема 14. СССР в 1920 – 30-е гг.

Общественно-политический кризис в стране в 1920–1921 гг. НЭП, его сущность и значение. Укрепление экономических связей города и деревни. Финансовая реформа. Кризисы в период НЭПа.

Общественно-политическая жизнь. Национально-государственное строительство. Образование СССР. Победа унитарных тенденций в национальной политике. Начало расхождения между декларациями и практикой национально-государственного строительства.

Укрепление режима политической диктатуры. Компартия в системе власти. «Политическое завещание» В.И.Ленина – цель и последствия. Внутрипартийная борьба в СССР в середине 20-х гг. Личное соперничество в руководстве партии большевиков.

«Культурный плюрализм». Усиление идеологического влияния большевиков. Изгнание инакомыслящих.

Курс на строительство социализма в одной стране. Отход от принципов НЭПа. Планы первых пятилеток. Ставка на ускоренные темпы. Форсированное развитие ведущих отраслей тяжелой промышленности. «Перекачка» средств сельского хозяйства в промышленность.

«Коллективизация» сельского хозяйства и ликвидация кулаков. Массовые репрессии в деревне. Падение производства. Сущность колхозного строя – прикрепление крестьян к земле.

Советская внешняя политика: поиски самостоятельной роли в мировой политике.

Тема 15. СССР во Второй мировой войне

Формирование тоталитарных агрессивных режимов в Европе и Азии в 1920–1930-е годы, их стремление к пересмотру итогов первой мировой войны. Внешняя политика СССР после прихода Гитлера к власти. Отношения между СССР и западными державами. Мюнхенский сговор, политика «умиротворения агрессоров» и ее крах. Август 1939 г.: курс на договоренность с Германией.

Начало второй мировой войны, ее причины, цели, характер.

Нападение Германии на СССР. Причины поражений Красной Армии на начальном этапе войны. Перестройка страны на военный лад. Патриотизм и героизм народа на фронте, в тылу и на оккупированной территории. Битва под Москвой и ее историческое значение.

Власть и общество в условиях войны. Жизнь и быт людей в годы войны.

Период коренного перелома в Великой Отечественной войне. Советский тыл как база победы. Роль восточных районов СССР. Курское сражение. Борьба партизан в тылу противника.

Движение сопротивления на оккупированных территориях. Создание и развитие антигитлеровской коалиции.

Завершающий период второй мировой войны. Стратегические направления действий Красной Армии. Открытие второго фронта в Европе. Сотрудничество стран коалиции. Тегеранская, Крымская, Потсдамская конференции. Политическое и экономическое устройство Германии после войны.

Война на Дальнем Востоке. Разгром милитаристской Японии. Завершение Второй мировой войны.

Источники, значение и цена победы советского народа в Великой Отечественной войне. Героические и трагические уроки войны

Тема 16. СССР в 1950 – 80-е гг.

Изменение сил на международной арене после второй мировой войны. Образование двух мировых систем. Начало «холодной войны» и гонки вооружений. Внешняя политика СССР.

Трудности послевоенной жизни страны. Восстановление народного хозяйства. Особенности послевоенных пятилеток. Приоритет развития тяжелой промышленности. Послевоенная деревня. Ускоренное развитие военной промышленности. Создание ядерного оружия.

Жизнь и быт людей послевоенного десятилетия.

Общественно-политическая и культурная жизнь страны. Апогей тоталитарно-бюрократической системы и культа личности. Усиление репрессивной роли государства. Идеологические кампании и новая фаза репрессий.

Успехи и трудности развития науки и культуры. Судьбы научной и творческой интеллигенции.

Смерть Сталина. Обострение борьбы за власть, победа Хрущева. Первые попытки демократизации общества после смерти И.В. Сталина. Начало десталинизации и либерализации государственной и общественной жизни. Реабилитация жертв репрессий. Восстановление национальной автономии ряда народов.

Попытки осуществления политических и экономических реформ в стране. НТР, ее влияние на ход общественного развития. Новая промышленная политика Хрущева. Изменения в области сельского хозяйства. Освоение целинных и залежных земель. Противоречия и непоследовательность в проведении реформ.

Достижения в области науки и техники. Начало освоения космоса (С. Королев, Ю. Гагарин).

XX съезд КПСС. Разоблачение культа личности Силина. Третья Программа КПСС, объективизм и утопия в политике Хрущева. «Оттепель» в литературе и искусстве. Появление диссидентского движения.

Смещение Хрущева и выдвижение Брежнева. Курс на стабильность. Новые попытки реформирования экономики. Реформы 1965 г. и их незавершенность. Отступление от замыслов. Нарастание кризисных явлений и влияния бюрократии. Усиление экономических и социальных диспропорций. Осложнение продовольственной проблемы. Дальнейшая милитаризация страны. Деформация духовно-нравственных ценностей. Политика преследования инакомыслящих. Идеиный догматизм и его влияние на общественное сознание. Свертывание демократических процессов в общественно-политической жизни страны.

Особенности внешней политики СССР в 1950–1980-е гг. Диалог с США. Военное вмешательство в Венгрию и Чехословакию. Карибский кризис. Конфликт с Китаем. Гонка вооружений. Поворот к разрядке напряженности. Введение войск в Афганистан, Новое обострение международных отношений на рубеже 70-80-х годов.

Тема 17. СССР в период перестройки. Крушение советской политической системы

Перестройка в СССР. Поиск путей решения социально-экономических проблем. Концепция реформирования страны М.С. Горбачева, эволюция взглядов на концепцию перестройки. Трудности и противоречия процесса демократизации. Радикализация масс. Возникновение оппозиции. Кризис КПСС, ликвидация ее монополии на власть в обществе. Раскол в КПСС. Противоборство различных общественных сил. Переход к радикальным реформам.

Осложнение национальных и социальных проблем. Забастовочное движение. Рост национального сепаратизма и конфликтов.

Новый внешнеполитический курс страны. Крах соцлагеря и начало сближения с Западом. Конец «холодной войны». Принятие декларации о суверенитете России; выборы президента РСФСР. Августовские события 1991 г.: предпосылки, характер и последствия. Расстановка социально-политических сил. Распад СССР.

Тема 18. Развитие России на современном этапе

Дальнейшее развитие межнациональных конфликтов, национально-конфессиональные войны на южной границе бывшего СССР; обострение межнациональных отношений в России. Нарастание конфликта исполнительной и законодательной властей. Политический кризис октября 1993 г. Раскол в рядах российских демократов; политическая реформа Б.Н. Ельцина; ликвидация системы Советов. Конституция 1993 г. Формирование новых органов власти.

Экономическая реформа: «шоковая терапия». Экономический, финансовый кризис, методы и формы экономических преобразований. Стагнация реформ (1996–2000 гг.). Аграрная, военная, судебная реформы и их перспективы. Реформа ЖКХ.

Противоречивые процессы в культурной и духовной жизни общества.

Новая Россия и мировое сообщество. Реформы в России как выражение общечивилизационного процесса. Формирование новой концепции национальной внешнеполитической деятельности. Проблемы взаимоотношений с ближним и дальним зарубежьем. Россия в контексте проблем: север – юг, техника – экология. Информационное общество: реальность и перспективы.

Реформы первого десятилетия XXI в. Укрепление «властной вертикали». Россия в борьбе с международным терроризмом. Сырьевой характер экономики России - важнейшая экономическая проблема.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий. Не предусмотрены

5.5. Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными

актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос;
- проверка письменных заданий (написание эссе);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, содержатся в методических материалах лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен

ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет

Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	нестандартные ситуации.	
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
	Критерии оценивания			

Индикаторы достижения компетенции	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует

	акты, содержащие нормы трудового права	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Предмет исторической науки, его принципы и источники.
2. Роль природных факторов в историческом развитии России
3. Восточные славяне. Племена, территория расселения.
4. Образование древнерусского государства. Норманнская теория.
5. Крещение Древней Руси.
6. Переход к феодальной раздробленности. Её предпосылки и причины.
7. Русские княжества XII- XIII вв.
8. Новгородская феодальная республика в XII-XIII вв.
9. Владимиро-Суздальское княжество. Князь Андрей Боголюбский. Первое упоминание о Москве.
10. Борьба русского народа - с агрессией немецких и шведских феодалов. Князь Александр Невский.
11. Монголо-татарское нашествие. Золотая Орда и русские князья.

12. Причины возвышения Москвы и превращение ее в политический центр русских земель.
13. Начало объединения русских земель. Иван Калита.
14. Куликовская битва и ее историческое значение.
15. Феодалная война второй четверти XV в.
16. Русская культура в XIV - XV вв.
17. Политика Ивана III и Василия III.
18. Политика Ивана Грозного. Реформы Избранной рады. Опричнина.
19. Династический кризис конца XVI - нач. XVII вв. Смутное время.
20. Оформление крепостного права в России.
21. Крестьянская война под предводительством Степана Разина. Причины и итоги.
22. Внешняя и внутренняя политика России XVII в.
23. Культура Российского государства в XVII в.
24. Реформы Петра I.
25. Эпоха дворцовых переворотов. Внешняя и внутренняя политика 2-ой четверти XVIII в.
26. Политика просвещенного абсолютизма. Екатерина II.
27. Крестьянская война под предводительством Е. Пугачева и ее последствия.
28. Культура XVIII в.
29. Попытки конституционных преобразований Александра I. Конституционные проекты Сперанского и Новосильцева.
30. Отечественная война 1812 года.
31. Движение декабристов его историческое значение.
32. Николаевская реакция 1825 – 1855 гг. Реформа государственной деревни Киселева.
33. Западничество и славянофильство.
34. Внешняя политика Российского самодержавия во 2-й половине XIX в.
35. Отмена крепостного права. Историческое значение.
36. Русская культура XIX века.
37. Социально-экономическое развитие в России в начале XX века.
38. Русско-японская война.
39. Первая русская революция 1905-1907 гг. Причины и итоги.
40. Манифест 17 октября 1905 г. Становление российского парламентаризма и многопартийности.
41. П.А.Столыпин. Историческое значение аграрной реформы.
42. Первая мировая война 1914-1918 гг.
43. Культура Серебряного века.
44. Февраль и октябрь 1917 г. Установление советской власти.
45. Гражданская война в России. Политика «военного коммунизма».
46. Образование СССР.
47. Социально-экономическое развитие в России в 20-е годы XX века. Новая экономическая политика (НЭП)
48. Внешняя политика СССР в 1920-х гг. XX в.
49. Политика индустриализации и коллективизации в СССР.
50. Культ личности И.В. Сталина. Политические репрессии.
51. Внешняя политика СССР в 1930-х гг. Советско-японский конфликт 1939 г. Советско-финская война.
52. Вторая Мировая война, ее причины.
53. СССР в годы Великой Отечественной войны. Причины и историческое значение Великой Отечественной войны.
54. Восстановление экономики в послевоенные годы.
55. Советская культура 20-х-50-х гг. XX века.
56. Реформы Н.С. Хрущева. Осушение культа личности. Хрущевская «оттепель».
57. Развитие советской науки и культуры в 60-е первую пол.80-х гг.
58. Социально-экономическое развитие в 60-е - 80-е гг. XX в. Экономические реформы Косыгина. Эпоха застоя.
59. Перестройка в СССР.

60. Крушение Советской власти. Распад СССР.
61. Экономические реформы 1990-х гг.
62. Конституция Российской Федерации 1993 г.
63. Внешняя и внутренняя политика 1990-х гг.
64. Российская Федерация в 2000 – 2008 гг. Борьба с международным терроризмом.
65. Проблемы и вызовы России на современном этапе.
66. Культура современной России.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Уметь характеризовать исторические периоды становления России
2. Уметь выявлять причинно-следственные связи исторических событий
3. Характеризовать исторических персоналий и их вклад в историю
4. Уметь анализировать и прогнозировать последствия реформ разного уровня

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Кузнецов И. Н. История [Электронный ресурс]: Учебник / Кузнецов И.Н. - 3-е изд., - М.: Дашков и К, 2017. - 576 с.: - (Бакалавриат) - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93542>
2. Шестаков Ю.А. История: Учебное пособие / Ю.А. Шестаков, - М.: РИОР : ИНФРА-М, 2017. - 248 с.: - (Высшее образование) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/900918>
3. Шестаков Ю. А. История государства и права России: Учебное пособие / Ю.А. Шестаков, М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 310 с. : - (Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/773647>

б) дополнительная литература:

1. Исаев, И.А. История государства и права России: учебник / И.А. Исаев. – Москва: Норма : ИНФРА-М, 2019. — 800 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/981861>
2. Колунтаев, С.А. История суда и правосудия в России: монография / С.А. Колунтаев., В.М. Сырых, В.В. Ершов. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 640 с. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/528488>
3. Пашенцев Д.А. История отечественного государства и права: учебное пособие / Д.А. Пашенцев, А.Г. Чернявский. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 400 с. - Текст: электронный //
4. Мунчаев, Ш.М. История России: учебник / Ш.М. Мунчаев, В.М. Устинов. – Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 608 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-566-3 - Текст:

электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/488656>

5. Поляк, Г.Б. История России: учебник / Г.Б. Поляк. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 687 с: - ISBN 978-5-238-01639-9. - Текст: электронный. // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028490>

6. Скворцова, Е.М. История отечества: учебник / Е.М. Скворцова, А.Н. Маркова. – 2-е изд., с
т
е Кузнецов, И.Н. Отечественная история: учебник / И.Н. Кузнецов. - 9-е изд. – Москва: Дашков
ри К, 2018. - 816 с. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «ЭБС Лань»:
е [сайт]. - URL: <https://e.lanbook.com/book/103780>
о

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ - <http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» - <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

19. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1. Аудитория 427	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный - 3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) - 1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2. Аудитория 208	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло - 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную

Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028488>

		информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ФИЛОСОФИЯ»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

Чебоксары 2022 г.

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина предназначена для изучения основных принципов, методов и средств защиты информации в процессе ее обработки, передачи и хранения с использованием компьютерных средств в информационных системах.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- проверка письменных заданий;
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/ п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет философии.	2			10	12	УК-1, УК-5 ОПК-1
2	Основные направления, школы философии и этапы ее исторического развития.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
3	Учение о бытии.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
4	Материальные системы.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
5	Идеальное бытие.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
6	Диалектика.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
7	Гносеология.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
8	Философская антропология				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
9	Социальная философия.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
10	Глобальные проблемы.	2			9	11	УК-1, УК-5 ОПК-1
Всего часов:		4			99	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Обществознание», изученной в средней общеобразовательной школе
Культурология,

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «История».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

	решении профессиональных задач	ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103		103	4	99
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	99		99		99
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
Контроль, всего:		4		4		4
в том числе:	Экзамен	4		4		4
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		экз.		экз.		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		

Общая трудоемкость, З.Е.	3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/ п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет философии.	2			10	12	УК-1, УК-5 ОПК-1
2	Основные направления, школы философии и этапы ее исторического развития.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
3	Учение о бытии.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
4	Материальные системы.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
5	Идеальное бытие.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
6	Диалектика.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
7	Гносеология.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
8	Философская антропология				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
9	Социальная философия.				10	10	УК-1, УК-5 ОПК-1
10	Глобальные проблемы.	2			9	11	УК-1, УК-5 ОПК-1
Всего часов:		4			99	103	

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Предмет философии.

Сущность предмета «Философия». Особенности философского знания. Объект, предмет, методы, цель философского исследования. Философия и наука: сходства и различия. Человек – отправная точка философских рассуждений о мире. Проблемы философии. Разделы философского знания. Основной вопрос философии. Понятие мировоззрения, виды мировоззрений. Функции философии. Философия и наука: сходства и различия. Особенности философского знания. Объект, предмет, методы, цель философского исследования. Разделы философского знания. Основной вопрос философии. Дифференциация философского знания материализм и идеализм.

Тема 2. Учение о бытии.

Общее понятие онтологии. Проблема бытия первоначальный предмет философии. Понятие субстанции. Форма проявления бытия: материальное бытие, идеальное бытие, социальное бытие. Основные подходы к понятию бытие. Проблема бытия в истории философии. Философское понимание бытия и небытия.

Тема 3. Материальные системы.

Материальные системы типы и структура. Основные свойства материи: движение, самоорганизация, способность к отражению. Пространство и время как форма существования материи. Субстанциональный и реляционный подход к вопросу

расположенности материи во времени и пространства. Теория А. Эйнштейна. Принцип материального единства мира.

Тема 4. Идеальное бытие.

Сознание как свойство высокоорганизованной материи. Развитие форм информационного отражения в природе: взаимодействие, раздражимость, психика животных, сознание человека. Антропогенез и социальные факторы формирования человеческого сознания: труд, общение, язык. Свойства и сущность сознания. Самосознание и Я-концепция. Функции и сферы сознания. Сознание, разум.

Тема 5. Диалектика.

Общее понятие диалектики и развития. История развития теории диалектики (Гераклит, Г. Гегель). Софистика, эклектика, метафизика, догматизм, как альтернативы диалектике. Диалектика как учение об универсальных связях и развитии.

Категории единичного и общего, явления и сущности. Принцип системности: система, структура, элемент. Форма и содержание. Типы системных объектов.

Принцип детерминизма: причина и следствие, условия и повод, случайность и необходимость, возможность и действительность, вероятность. Диалектические закономерности.

Диалектические законы развития. Противоположность и противоречия. Качество, количество, мера, скачок. Диалектические отрицания. Взаимодействие и развитие.

Тема 6. Гносеология.

Предмет и основные проблемы гносеологии. Социально-исторический процесс человеческого познания. Активный характер чувственного отражения. Роль практики в познании. Структура познавательного отношения субъекта к объекту. Базис познания.

Агностицизм и скептицизм. Истина: объективная, конкретная, абсолютная, относительная. Метафизическая однородность догматизма и релятивизма. Практика как основной и всеобщий критерий истины.

Тема 7. Философская антропология.

Человек как индивид и как личность. Человек - сложнейшая целостная биопсихосоциальная система. Личность как объект и субъект общественной жизни. Целостность личности, пластичность и стабильность личности. Свободный выбор и самоограничение ответственной личности. Особенности личности, ее темперамент, характер, способности, задатки.

Самосоциализация и индивидуализация. Роль социальной среды в формировании личности. Усвоение социального опыта, культурных норм в процессе воспитания и развития личности. Социальные типы и роли, осознание их места и значения в жизни общества и человека. Ролевые конфликты. Конформизм. Альтруизм и нигилизм. Любовь.

Поиски индивидуальности. Телесное, социальное и духовное Я. Трансцендентальное, “протеевское”, проектируемое Я. Проблема самости. Самоценность человеческой жизни. Движущие силы и этапы жизненного пути человека. Проблема жизни, смерти и бессмертия в духовном опыте человечества. Право на смерть: принципы биоэтики.

Тема 8. Социальная философия.

Специфика законов общественного развития. Особенности социального познания. Сложность изучения социальных процессов. Основные принципы социального познания. Теоретическая модель общества и реальность.

Общественные отношения как исторически сложившиеся формы совместной деятельности людей. Категории “общественное бытие” и “общественное сознание”. Индивидуальное и общественное сознание. Относительная самостоятельность общественного сознания.

Объективность законов истории и субъективность “преследующего свои интересы человека”. Крайности фатализма и волюнтаризма. Роль личности и народа в истории. Теории элит и плюрализма элит, герой и толпа. Потребности и интересы. Закон возвышения потребностей. Основные идеи материалистического понимания истории.

Тема 9. Глобальные проблемы.

Общее понятие прогресса человечества в философии. Специфика философского осмысления прогрессивных и регрессивных тенденций. Критерии общественного прогресса. Проблема мира, проблема нового экономического порядка. Проблема экономики и сырьевых ресурсов, экологическая проблема, демографическая проблема. Проблема здравоохранения и образования. «Новый гуманизм».

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий. Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос;
- проверка письменных заданий (написание эссе);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, содержатся в методических материалах лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен

ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет

Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		переносе на новые ситуации.		
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет

государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным

	различным социальным группам	объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к

и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен

формальные выводы теоретических моделей	1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Философия-объект и предмет исследования, цели и задачи.
2. Основной вопрос философии
3. Структура и функции философии.
4. Философия и мировоззрение. Исторические типы мировоззрения.
5. Основания и причины возникновения философии.
6. Периодизация этапов развития философии.
7. Индийская философия (основные идеи, понятия, школы).
8. Китайская философия (основные идеи, понятия).
9. Античная философия - общая характеристика (определение, периодизация, основные проблемы и представители).

10. Досократическая философия Древней Греции.
11. Философия и метод Сократа.
12. Философская система Платона.
13. Философская система Аристотеля.
14. Философия эллинизма (стоицизм, эпикурейство, киники, скептики)
15. Этапы средневековой философии.
16. Философия и религия: статус и функции философии в Средневековье.
17. Патристика: основные идеи и понятия.
18. Проблема универсалий в средневековой философии.
19. Проблема соотношения веры и знания в средневековой схоластике.
20. Философия эпохи Возрождения (основные идеи, понятия, школы).
21. Методология научного познания Нового времени (эмпирики и рационалисты).
22. Философская система Ф. Бекона.
23. Философская система Р. Декарта
24. Субъективный идеализм (Д. Беркли и Д. Юма).
25. Пантеистическая философия Б. Спинозы.
26. Философия Просвещения - общая характеристика (определение, основные проблемы и представители).
27. Немецкая классическая философия - общая характеристика (определение, основные проблемы и представители).
28. И. Кант - теория познания.
29. Кант - этическое учение (категорический императив).
30. Философская система Г.В.Ф. Гегеля.
31. Соотношение идеологии и практики в философии К. Маркса.
32. Человек в марксистской философии. Проблема отчуждения.
33. К. Маркс о сущности материалистического понимания истории.
34. Русская философия - общая характеристика (определение, отличительные черты, основные проблемы и представители).
35. Западники и славянофилы
36. Философская система Вл. Соловьева.
37. Судьба марксизма в России.
38. Философия евразийства в России.
39. Западноевропейская иррационалистическая философия - общая характеристика (определение, основные проблемы и представители).
40. Психоанализ З.Фрейда
41. Философия власти Ф. Ницше
42. Позитивизм (определение, основные проблемы и представители).
43. Экзистенциализм (определение, основные проблемы и представители).
44. Бытие как философская проблема.
45. Формы бытия.
46. Объективная и субъективная реальность.
47. Материальное бытие.
48. Материальные системы - структура и типы.
49. Движение - атрибут материи.
50. Пространство и время как философские категории.
51. Принцип материального единства мира.
52. Бытие и небытие,
53. Сознание - общая характеристика.
54. Проблема сознания в истории философии.
55. Теория отражения.
56. Свойства сознания.

57. Структура и функции сознания.
58. Диалектика и метафизика - методы философского сознания.
59. Законы диалектики.
60. Принципы диалектики.
61. Категории диалектики.
62. Гносеология - общая характеристика.
63. Структура познавательных отношений.
64. Проблема истины в философии.
65. Методология научного познания.
66. Общенаучные методы познания эмпирического уровня.
67. Общенаучные методы познания теоретического уровня.
68. Человек как объект философского исследования.
69. Личность как философская проблема.
70. Потребности и интересы человека.
71. Смысл жизни человека.
72. Свобода и ответственность.
73. Человек и общество.
74. Общество - общая характеристика.
75. Сферы общественной жизни.
76. Экономическая среда общественной жизни (структура и значение).
77. Сущность глобальных проблем.
78. Общественный прогресс.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»

1. Уметь различать этапы становления философии как науки
2. Анализировать каждый исторический этап развития философии.
3. Характеризовать философов античности
4. Характеризовать философов средневековья
5. Характеризовать философов нового времени
6. Характеризовать философов возрождения
7. Характеризовать философов новейшего времени
8. Различать подходы к решению проблем познания (сенсуализм, эмпиризм, рационализм, диалектический материализм).
9. Анализировать формы научного познания.
10. Определять роль и значение науки и культуры в жизни

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

- №1. Что имел в виду Г.В.Ф. Гегель утверждая: «Все действительное разумно, а все разумное – действительно»?
- №2. Прав ли был К. Маркс, говоря о философии: «Философы лишь различными способами объясняли мир, тогда как задача состоит в том, чтобы изменить его»?
- №3. Представьте себе легендарный корабль Тезея, который дряхлеет и который все время приходится подновлять, меняя постепенно одну доску за другой. Наконец, наступает такой момент, когда не осталось уже ни одной старой доски. Спрашивается, перед нами тот же самый корабль или другой? Ответ аргументируйте.
- №4. Что означает выражение А. Эйнштейна «Бог не играет в кости». Как Вы его оцениваете?
- №5. На вопрос «иметь или быть?» Э. Фромм, автор книги с таким названием, ответил: «быть!». А как бы Вы ответили на этот вопрос?
- Дайте развернутый ответ.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Азаренко, С.А. Философия: учебное пособие / С.А. Азаренко. – 2-е изд., стер. – Москва: ФЛИНТА, 2017. – 220 с. – ISBN 978-5-9765-3450-6. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/99534>
2. Антюшин, С.С. Философия: учебник / С.С. Антюшин, Л.Г. Горностаева. — Москва: РГУП, 2016. – 515 с. – ISBN 978-5-93916-500-6. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/123262>
3. Основы философии: учебник / под научной редакцией В.Д. Бакулова, А.А. Кириллова. – Ростов-на-Дону: ЮФУ, 2018. – 284 с. – ISBN 978-5-9275-2815-8. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/125071>
4. Философия: краткий курс лекций: учеб. пособие / А.В. Климович, В.А. Степанович. – 2-е изд., стереотип. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 162 с. – (Высшее образование: Бакалавр). – www.dx.doi.org/10.12737/textbook_599d774142f1e3.37563127. – Текст: электронный. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/994184>
5. Философия: учебник / В.А. Канке. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 291 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. – (Высшее образование: Бакалавр). – www.dx.doi.org/10.12737/textbook_59bf7a05664af9.21257219. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/977818>

б) дополнительная литература:

1. Балашов, Л.Е. Задачи и упражнения по философии : учебное пособие / Л.Е. Балашов. – Москва: Дашков и К, 2018. – 48 с. – ISBN 978-5-394-03014-7. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/110748>
2. Основы философии: учеб.-методич. пособие / Т.В. Голубева. – М.: ФОРУМ : ИНФРА-М, 2019. – 266 с. – (Среднее профессиональное образование). – www.dx.doi.org/10.12737/textbook_59390bb357f743.24139385. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/990009>
3. Основы философии: учебник / О.Д. Волкогонова, Н.М. Сидорова. – Москва: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2019. – 480 с. – (Среднее профессиональное образование). – Текст: электронный. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/983569>
4. Философия: учеб. пособие / А.Т. Свергузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 180 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). –

www.dx.doi.org/10.12737/19433. – Текст: электронный. – URL: <http://znanium.com/catalog/product/1002662>

5. Философия: методические указания / составители Д. Е. Любомиров. – Санкт-Петербург: СПбГЛТУ, 2019. – 36 с. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/125209>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ – <http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система «[Znanium.com](https://znanium.com/)» – <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик. оф. серый -31 шт., стул полумягк. (дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен. б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик. оф. черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло - 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы.

Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не

повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ИНОСТРАННЫЙ ЯЗЫК»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарных и естественнонаучных дисциплин

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

Трудоемкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс), экзамен (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка устных заданий (пересказ текста, рассказ на заданную тему);
- тестирование;
- выполнение упражнений.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Образование			1	33	34	УК-4, ОПК-5
2	Наука			1	32	33	УК-4, ОПК-5
3	Современные города			1	32	33	УК-4, ОПК-5
4	Транспорт			1	34	35	УК-4, ОПК-5
5	Персональный компьютер			1	34	35	УК-4, ОПК-5

6	Экономика		1	22	26	УК-4, ОПК-5
7	Деловые поездки		1	22	23	УК-4, ОПК-5
8	Классификация автомобилей		1	20,5	21,5	УК-4, ОПК-5
Всего часов:			8	229,5	237,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Иностранный язык», изученной в средней общеобразовательной школе.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Деловой иностранный язык»

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности

	технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 7 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс				
				1			1	
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		237,5		103	4	99	134,5	4
в том числе:	Лекции (Л)							
	Практические занятия (ПЗ)	8		4	4		4	4
	Лабораторные работы (ЛР)							
	Курсовой проект (КП)	-						
	Курсовая работа (КР)	-						
	Расчетно-графические работы (РГР)	-						
	Реферат	-						
	Контрольная работа	-						
	Другие виды работы	229,5		99		99	130,5	130,5
Контактная работа		3		1	1		2	2
Контактная работа в семестре (КС)		1,5		1	1		0,5	0,5
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5					1,5	1,5
Контроль, всего:		11,5		4		4	7,5	7,5
в том числе:	Экзамен	7,5		-				
	Зачёт	4		4		4	7,5	7,5
	Зачёт с оценкой	-		-			-	

Форма промежуточной аттестации	Зач., экз.		Зач.			Экз.		
Общая трудоемкость, ч.	252		108			144		
Общая трудоемкость, З.Е.	7		3			4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Образование			1	33	34	УК-4, ОПК-5
2	Наука			1	32	33	УК-4, ОПК-5
3	Современные города			1	32	33	УК-4, ОПК-5
4	Транспорт			1	34	35	УК-4, ОПК-5
5	Персональный компьютер			1	34	35	УК-4, ОПК-5
6	Экономика			1	22	26	УК-4, ОПК-5
7	Деловые поездки			1	22	23	УК-4, ОПК-5
8	Классификация автомобилей			1	20,5	21,5	УК-4, ОПК-5
Всего часов:				8	229,5	237,5	

5.3Содержание дисциплины.

Лексический материал.

Чтение. Монологическая и диалогическая речь.

Работа над текстами строится в следующей последовательности:

- контрольное чтение текста и перевод («Чтение»)
- проверка понимания содержания текста посредством постановки вопросов («Диалогическая речь»)
- выполнение упражнений на умение извлекать информацию из текста («Чтение + говорение»)
- составление ситуативных диалогов с использованием лексико-грамматического материала текста («Диалогическая речь»)
- подробный и краткий пересказ текста.

Темы

1. «Образование». «Education»
2. «Наука», «Science», «Изобретатели и их изобретения». «Inventors and their inventions»
3. «Современные города». «Modern cities», «Архитектура». «Architecture»
5. «Водный транспорт». «Water transport»
6. «Воздушный транспорт». «Air transport»
8. «Персональный компьютер». «Personal Computer»
9. «Общее представление о рыночной экономике». «Concepts of market economy»
10. «Классификация автомобилей». «Classification of automobiles»

Аудирование

Порядок работы над текстом:

- Прослушивание текста.
- Проверка путём постановки вопросов (собеседование).
- Пересказ текста.

Тексты

1. «Высшее образование». «Higher education»
2. «История американских школ». «The story of American schools»
3. «Новые изобретения». «New inventions»
4. «Рокфеллер Центр». «The Rockefeller Center »
5. «Секрет Бермудского Треугольника». «The Secret of Bermuda Triangle»
6. «Белый дом». «White House»
7. «Компьютерная фантазия». «Computer Fantasy»
8. «Типы нарушений ПДД», «Violence of traffic rules»

Грамматический материал.

- Объяснение и анализ нового грамматического материала.
- Выполнение тренировочных упражнений для закрепления материала.
- Использование грамматических структур при переводе предложений с русского на английский (устный зачёт).
- Выполнение упражнений самостоятельно (домашняя работа).
- Проверка знаний (письменная контрольная работа).

Темы

1. Глагол «to be» во всех временных формах
2. Глагол «to have» во всех временах
3. Оборот «there + to be» во всех временных формах
4. Степени сравнения прилагательных и наречий
5. Времена Indefinite Active (Present Simple, Past Simple, Future Simple)
6. Словообразование при помощи суффиксов -ion | -tion | -sion; -er | -or
7. Времена группы Indefinite Passive
8. Модальные глаголы и их эквиваленты
9. Времена группы Continuous Active and Passive
10. Числительные (количественные, порядковые)
11. Времена группы Perfect Active, Perfect Passive
12. Согласование времён
13. Неопределённые местоимения some, any
14. Причастие I и II
15. Герундий.
16. Конверсия
17. Инфинитив
18. Сложноподчинённые предложения
19. Условные придаточные предложения
20. Составные предложения

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Образование. Лексический материал по теме, чтение текста	1	Тест, устный ответ
2	Наука. Лексический материал по теме, чтение текста	1	Тест, устный ответ
3	Современные города. Лексический материал по теме, чтение текста, введение и закрепление грам. материала (Perfect tenses)	1	Тест, устный ответ
4	Транспорт. Лексический материал по теме, чтение текстов, введение и закрепление грамм. материала (Numerals, Direct and Indirect Speech, Sequence of tenses)	1	КР, Тест, устный ответ, зачет
5	Персональный компьютер. Лексический материал по теме, чтение текста, введение и закрепление грам. материала (pronouns some and any, their derivatives)	1	Тест, КР, устный ответ
6	Экономика. Лексический материал по теме, чтение текста, введение и закрепление грам. материала (Participle I and Participle II)	1	КР, Тест, устный ответ
7	Деловые поездки. Лексический материал по теме, чтение текста, правила составления визитной карточки, резюме, ведение собеседования; введение и закрепление грам. материала (Gerund)	1	КР, Тест, устный ответ
8	Классификация автомобилей. Лексический материал по теме, чтение текста, аудирование текста введение и закрепление грам. материала (Conversion).	1	КР, Тест, устный ответ

5.5 Тематический план лабораторных работ.
Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок

результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка устных заданий (пересказ текста, рассказ на заданную тему);
- тестирование;
- выполнение упражнений.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 1.

EDUCATION IN RUSSIA

1. Ancient Rus was one of the early feudal states and held a leading place in the world history. The Slavonic written language came to Rus from Bulgaria in 9th century. Towards the end of this century the replacement of religious books in Greek for those in the Slavonic language began.

Between the 10th and 13th centuries Russians developed a high civilization, which formed the foundation of the Russian cultural treasures were accumulated. The written works of the time show that the level of knowledge on most natural phenomena was as high as that of Ancient Greece.

Monasteries were cultural and educational centres. They had large libraries and well-equipped book-making shop, in which not only church manuscripts were copied and translated but original books were written. Today we can confidently say that Ancient Rus was a state of high culture and knowledge.

2. In pre-revolutionary Russia there was a network of primary schools for common people. Nevertheless illiteracy among common people was very high. Well-off people taught their children in grammar schools, commercial schools or secondary schools teaching no classics.

There were also schools for nobles only. Entrance to those schools was limited. For example, at lycee where A.S. Pushkin studied the number of pupils ranged from thirty to one hundred. Only boys at the age of 10 or 12 from noble families of high rank were admitted and studied there for six years. They were taught many different subjects. The most important were Russian literature, history, geography, mathematics, physics, logic, law, rhetoric and such foreign languages as French, English, German and Latin. Great attention was paid to different arts and physical training: riding, swimming, fencing and dancing. The aim of this school was to bring up intelligent people in the broad sense of the word. Those who graduated from such educational institutions usually entered the service of their country to realize their abilities and knowledge to the benefit of their state.

3. The history of higher education in Russia goes back to 1755 when the first University was founded in Moscow on the initiative of M.V. Lomonosov and in accordance with his plan. Later, universities were opened in many other big cities of the country.

4. After the revolution in 1917, education was guaranteed to the Soviet citizens by the Constitution and was free of charge including higher education. Teaching at schools was carried out almost in all national languages. The system of education was the same throughout the country.

School attendance was compulsory for those between 7 and 15. Those who completed their secondary education and passed entrance examinations to higher education establishments received monthly grants if they did not fail in the examinations that they took at the end of each term. Higher school education lasted five years.

5. In 1991 the former fifteen republics of the Soviet Union became independent states. The Russian Federation, the biggest and most powerful of them began to develop as a democratic state. From the very start democratic reforms began to take place in many fields of life. Changes in

political, economic and social conditions required changes in the system of education. Its aim is to prepare the growing generation for independent life and work in new conditions.

New curriculums were introduced in schools such as "The World Around Us" for younger students and "Fundamentals of Information Science and Computer Engineering", "Ethics and Psychology of Family Life" for senior students. Along with state schools where education is free of charge there appeared many private schools, colleges, lycees, gymnasiums and different courses where students can study sciences and humanities including foreign languages.

6. At some schools the leavers are sent abroad to continue their education at Sorbonne in Paris, at the Universities of Great Britain, Germany, USA and other countries.

After graduating from those Universities they return to their country to work in different fields of national economy.

Раздел 2.

MARIE CURIE AND THE DISCOVERY OF RADIUM

1. Marie Curie was born in Warsaw on 7 November, 1867. Her father was a teacher of science and mathematics in a school in the town, and from him little Maria Sklodowska - which was her Polish name - learned her first lessons in science. Maria's wish was to study at the Sorbonne in Paris, and after many years of waiting she finally left her native land in 1891.

2. In Paris Maria began a course of hard study and simple living. She determined to work for two Master's degrees - one in Physics, the other in Mathematics. This she had to work twice as hard as the ordinary student. Yet she had scarcely enough money to live on. She lived in the poorest quarter of Paris. Night after night, after her hard day's work at the University, she got to her poorly furnished room and worked at her books steadily for hours. Sometimes she had no more than a bag of cherries. Though she was often weak and ill, she worked in this way for four years. She had chosen her course and nothing could turn her from it.

3. Among the many scientists Maria met and worked with in Paris was Pierre Curie. Pierre Curie, born in 1859 in Paris, was the son of a doctor, and from early childhood he had been fascinated by science.

At sixteen he was a Bachelor of Science, and he took his Master's degree in Physics when he was eighteen: When he met Maria Sklodowska he was thirty-five years old and was famous throughout Europe for his discoveries in magnetism. But in spite of the honour he had brought to France by his discoveries, the French Government could only give him a very little salary as a reward, and the University of Paris refused him a laboratory of his own for his researches.

4. Pierre Curie and Maria Sklodowska, both of whom loved science more than anything else, very soon became the closest friends. They worked together constantly and discussed many problems of their researches. After little more than a year they fell in love with each other, and in 1895 Maria Sklodowska became Mme. Curie. Theirs was not only to be a very happy marriage but also one of the greatest scientific partnerships.

Marie had been the greatest woman-scientist of her day but she was a mother too, a very loving one. There were their two little girls, Irene and Eve.

5. By this time Mme. Curie had obtained her Master's degree in Physics and Mathematics, and was busy with researches on street. She now wished to obtain a Doctor's degree. For this it was necessary to offer to the examiners a special study, called a thesis.

For some time Pierre Curie had been interested in the work of a French scientist named Becquerel. There is a rare metal called uranium which, as Becquerel discovered, emits rays very much like X-rays. These rays made marks on a photographic plate when it was wrapped in black paper. The Curie got interested in these rays of uranium. What caused them? How strong were they? There were many such questions that puzzled Marie Curie and her husband. Here, they decided, was the very subject for Marie's Doctor's thesis.

6. The research was carried out under great difficulty. Mme. Curie had to use an old store-room at the University as her laboratory – she was refused a better room. It was cold, there was no

proper apparatus and very little space for research work. Soon she discovered that the rays of uranium were like no other known rays.

Marie Curie wanted to find out if other chemical substances might emit similar rays. So she began to examine every known chemical substance. Once after repeating her experiments time after time she found that a mineral called pitchblende emitted much more powerful rays than any she had already found.

Now, an element is a chemical substance which so far as is known cannot be split up into other substances. As Mme. Curie had examined every known chemical element and none of them had emitted such powerful rays as pitchblende she could only decide that this mineral must contain some new element.

7. Scientists had declared that every element was already known to them. But all Mme. Curie's experiments pointed out that it was not so. Pitchblende must contain some new and unknown element. There was no other explanation for the powerful rays which it emitted. At that moment Pierre Curie stopped his own investigations on the physics of crystals and joined his wife in her effort to find those more active unknown chemical elements.

Scientists call the property of giving out such rays "radioactivity", and Mme. Curie decided to call the new element "radium", because it was more strongly radioactive than any known metal.

In 1903 Marie and Pierre together with Henry Becquerel were awarded the Nobel Prize in Physics.

In 1911 Marie received the Nobel Prize In Chemistry. But the second prize went to her alone for in 1906 Pierre had died tragically in a traffic accident.

Mme. Sklodowska-Curie, the leading woman-scientist, the greatest woman of her generation, has become the first person to receive a Nobel Prize twice.

8. Marie lived to see her story repeated. Her daughter Irene grew into a woman with the same interests as her mother's and she was deeply interested in her mother's work. From Marie she learned all about radiology and chose science for her career. At twenty-nine she married Frederic Joliot, a brilliant scientist at the Institute of Radium, which her parents had founded.

Together the Joliot-Curies carried on the research work that Irene's mother had begun. In 1935 Irene and her husband won the Nobel Prize for their discovery of artificial radioactivity.

So, Marie lived to see the completion of the great work, but she died on the eve of the award.

Раздел 3.

MOSCOW, THE CAPITAL OF RUSSIA

1. In the early 19th century the prominent Russian historian Nikolay Karamzin said: "If you want to know Russia go to Moscow." By the end of the 20th century we have every reason to repeat these words. It is the city where every stone breathes history.

Moscow was founded in 1147 by the Prince of Suzdal, Jury Dolgoruky.

Although there were settlements on the site of modern city long before 1147, this was the year when Moscow was first mentioned in the written records. Moscow has the priority right to be capital of the Russian State. Its wise founder built it in the middle of a densely populated country. It is protected by rivers and a fortress. In the opinion of many scientists the city will never lose its significance and the leading role in the development of the country.

Moscow, like ancient Rome, stand on seven hills. The principle is the Borovitsky, the hill on which the Kremlin stands.

2. Moscow's early architecture was simple but expressive. The larger part of the city was occupied by private houses made of wood. But such city's structures as fortress walls, bridge, churches and cathedrals were made of brick and white stone decorated with ceramic. Eventually these buildings crested Moscow's architectural image of a city of white stone.

Large-scale stone construction was performed during the reign of Catherine the Great. Several first-class foreign architects were invited to build a number of architectural monuments in

Western style. Some of them have survived to our days and are carefully preserved by the city authorities.

3. In 1812 during Napoleon's invasion a terrible fire raged in the city for several days. It was calculated that more than 7,000 buildings were destroyed and the city's central area was completely gone. This disaster, however, prompted a real housing boom. Standard projects had to be used to facilitate rapid restoration of the city and preserve the city's architectural uniformity. This task was successfully carried out. As a result a great number of stone houses with much better facilities appeared in the city. They were completely different from those of the previous years.

As the time passed, the city's boundaries expanded considerably. New dwelling districts and industrial enterprises were built on the outskirts of the city.

4. A major feature of Moscow's present development is the establishment of the industries requiring highly-skilled labour, and the branches producing high-quality apparatus, as well as development of new technologies and know-how.

Alongside industrial development much attention is paid by the city administration to the construction of cultural, educational institutions and sports facilities.

5. In recent years the population of Moscow reached 10 million and it is still growing. This resulted in large-scale migration of people. Muscovites move from one district to another, when they get new flats and for other reasons. All that calls for further development and improvement of the city's transport services. Transport is a serious problem for all large cities of the world. The capitals of major states are often unable to solve it. Moscow also has a transport problem. The most convenient means of transport in Moscow is, of course, the Metro. Besides it there are buses, trolley-buses and trams. The total length of their routes is constantly increasing. But nevertheless there is permanent need for new and more comfortable means of transport.

6. Roads constitute another aspect of the transport problem. Having reconstructed many of the existing streets and roads the city authorities started to build new roads which are to link several city districts between the Moscow Circular Highway and the Sadovoye Ring Road.

So instead of the traditional monocentric system the city gets polycentric planning according to which Moscow complex zones are united by a system of general city centre.

7. The territory within Sadovoye Ring Road will retain its significance as a historical, cultural, educational and administrative public centre, the seat of the Government and the Parliament. All the valuable architectural monuments as well as parks and old streets with their unique buildings will remain untouched.

Moscow today is an enormous city whose infrastructure is traditional for every megapolis with first-rate hotels, restaurants, theatres, exhibition hall, shop and gigantic transport arteries. But in spirit Moscow remains its old self, open, hospitable and festive, and, consequently, has the right, as ever, to be called the heart of Russia.

Раздел 4.

The HISTORY OF LAND TRANSPORT

Introduction

1. The word transport means to carry people or goods from place to place. It is also used for the vehicles that carry people or goods – for example, motor transport includes buses, lorries, motor coaches and motor cars. The American word for the same thing is transportation, and the remark “transportation is civilization” was made by an American, the motor-car manufacturer Henry Ford.

The history of transport is divided into two stages. The first stage is that in which all forms of transport depended directly on the power of men or animals or natural forces such as winds and current. The second stage began with the development of the steam engine, which was followed by the electric motor and the internal combustion engine as the main sources of power for transport.

Porters and Pack Animals

2.The most ancient people were probably wanderers. They did not live in settled homes because they did not know how to till the soil. As they moved from place to place they had to carry their goods themselves. The porters were usually the women, probably because the men had to be ready to beat off attacks by wild beasts or enemies. Even now, to carry the household goods is the job of women in backward wandering tribes.

The next step was the use of pack animals for carrying goods. The kind of animal used varied in different places, but the general idea was the same – the bundles or baskets were carried by the animals on their backs. The dogs, although too small to carry much, was probably one of the first transport animals used because it is so easily trained. Dogs are still to be trained for dragging sledges in the Arctic because of their light weight.

3.The next advance in land transport came with the invention of the wheel. The wheel at once led to the development of two-wheeled carts and four-wheeled wagons and carriages, but before these could be used for carrying goods over long distances, a system of roads was necessary. These roads had to be wide enough to take a cart and paved, for unless their surface was paved the wheels sank in and the cart stuck. In Britain, and also over much Europe, the first long-distance paved roads were made by the Romans, chiefly so that troops could be marched without delay from place to place. The roads made it possible to use wheeled traffic. However, when the Roman Empire collapsed, the roads gradually got into a very bad state.

4.There were two problems to be solved – first, how to make good roads, and, second, to decide who was to pay for them. In Great Britain these problems were solved in the 18th century. Stretches of roads were handed over to groups called trusts. The trusts borrowed money for repairing and improving the roads, paying it back from the sums they collected from road users. This method of paying for new roads and bridges is still used, especially in the United States.

Then it became possible to travel rather comfortably by coaches. In cities like London, rich people had their own carriages, while poor people went on horseback or walked. Then appeared carriages that could be hired for short distances. They correspond to the modern taxis. The word is short for taxi cab which in turn comes from the words taximeter and cabriolet. A cabriolet is a light two-wheeled carriage introduced from France in the 19th century. The taximeter is a mechanical device connected with the wheels which, by measuring the distance travelled, shows the fare due at any moment. It is also controlled by a clock so that waiting time too is charged for

WATER TRANSPORT

1. One of the most important thing about water transport is the small effort needed to move floating craft. A heavy boat or a barge weighing several tons can be moved through the water, slowly but steadily, by one man. An aeroplane of the same weight as the barge needs engines of 1,000 horsepower or more in order to fly.

2.The raft made of logs of wood is supposed to be the earliest type of boat.

Rafts seem to be clumsy vessels although the Norwegian scientist Thor Heyerdahl and his five companions in 1947 made a voyage on the raft Kon-Tiki from Peru to Tuamotu Islands – a distance of 4,500 miles.

3.The water transport in ancient times developed most rapidly on great rivers. The ancient Romans used vessels to carry their armies and supplies to colonies. These ships, usually called galleys, continued to be used in the Mediterranean till 1750.

4.The introduction of the magnetic compass allowed long voyages to be made with much greater safety. At the end of the 15th century, sailing vessels are know to have carried men from Europe to America and round Africa to India.

The middle of the 19th century proved to be the highest point in the development of sailing ships.

5.Steam and Motor Ships. One of the earliest steamboats is known to have been tested at the end of the 18th century. The first steamship to cross the Atlantic was the Savannah, 98-foot ship

built in New York, which made the crossing in 1819. Like all the early steamship, it had sails as well as paddles. By the middle of the 19th century it became possible to build much larger ships for iron and steel began to replace timber.

6. The rapid increase in the size and power of ships was promoted by the industrial revolution. The industrial countries produced great quantities of goods which were carried to all parts of the world by ships. On their return voyages, the ships brought either raw materials such as cotton, metals, timber for the factories, or grain and foodstuffs for the growing population.

During the same period, a great deal was done to improve ports, and that permitted larger ships to use them and make loading and unloading faster.

7. Improvements introduced in the 20th century included the smoother and more efficient type of engines called steam turbines and the use of oil fuel instead of coal. Between 1910 and 1920 the diesel engine began to be introduced in ships. These diesel-engined ships are called motor ships. The largest ships, however, are still generally driven by steam turbines. In the late 1950s a few ships were being built which were equipped with nuclear reactors for producing steam.

8. In 1957 the world's first atomic ice-breaker was launched in Leningrad.

This atomic ice-breaker is equipped with an atomic engine owing to which her operating on negligible quantities of nuclear fuel is possible. In spite of the capacity of her engine being 44,000 h.p. it will need only a few grams of atomic fuel a week.

The atomic ice-breaker has three nuclear reactors. The operation of the nuclear reactor is accompanied by powerful radiation. Therefore, the ice-breaker is equipped with reliable means of protection. The ice-breaker is designed for operation in Arctic waters.

9. Canal Transport. Sea-going ships can use some rivers, such as the Thames in England, the Rhine, and the Volga in Europe and the Mississippi in the United States. Generally, however, a river has to be "canalized" before ships can use it. This means widening and deepening the channel and protecting its banks so that they do not wash away and block the river with mud.

10. The find the British canals to be quite narrow and shallow.

The canals in Europe are much larger than those in Great Britain. France has a big network of canals, centred on Paris, and linking ports of the Atlantic, Mediterranean and English Channel coasts with each other and with other countries.

AIR TRANSPORT

1. Modern air transport using craft which is heavier than air requires a good deal of power merely to stay in the air. It is for this reason that air transport uses more fuel to carry a ton over a distance of a mile than land or water transport. Another drawback of air transport is that whereas a ship, truck or train whose engines break down can stop until they are mended, an aircraft with the trouble must land. This means that an aircraft must have several engines and this increases its cost. Safety precautions for air transport also tend to make it expensive. It cannot be relied upon for regular services in places or seasons with low clouds and mist. The great advantage of air transport being its high speed, all civilized countries try to develop it. If you want to save time, you will naturally fly by air.

2. Balloons. The earliest form of air transport was balloons, which are sometimes called "free balloons" because having no engines they are forced to drift by the wind flow. This fact alone makes balloons not reliable enough for carrying people. If they were safer, they would be used more for transportation, but at present the scientists use balloons mostly for obtaining information about the upper atmosphere, its density, and other scientific subjects. Weather balloons are particularly used by meteorologists. They carry instruments whose readings are automatically sent back to the ground by the radio, the position of the balloon being obtained by radar. Small balloons released from air-fields are observed to obtain the direction and strength of the wind.

3. Aeroplanes. The heavier-than-air machines called aeroplanes were rather slow in being adopted for transport. The first aeroplane flight was made in 1884.

World War I quickened the development of aeroplanes enormously. By 1918 they were no longer unreliable things capable of only short flights, but powerful machines able to carry heavy loads at high speeds for long distances. What was more, the ending of the war meant that thousands of aeroplanes and skilled pilots were available.

The first aeroplanes were machines that had been used as bombers. They were quickly converted for use by passengers by fitting extra seats and windows. The first regular public air service from London to Paris was started.

4. During World War II the value of aeroplanes for carrying heavy loads was recognized. This led after the war to an increase in the practice of sending goods by air. Air freight is expensive but is often thought worth while for such goods as early vegetables, fruit and flowers, as well as for things urgently needed such as parts for machinery, medical supplies, films and photographs. Some parts of the world are hundreds of miles from a road, railway or waterway, and air transport is the only possible kind of transport. Such places are kept supplied wholly by air.

5. After World War II, bigger and faster airliners were introduced. Jet-propelled aircraft were first used in 1950. Air transport is very valuable for emergency medical work. The most important use of air transport besides carrying passengers is carrying mail. If the letters are sent by air mail, they are not long in coming. Although it is unlikely that aircraft will ever replace ships for carrying and bulky cargoes such as oil, coal, minerals, grain and machinery, air transport is already proving a serious rival to passenger ships on some routes.

6. Helicopters and Hovercraft. Helicopters are very useful in places where there is no room for long, flat runways. Modern turbo-jet airliners need a run of nearly two miles long to take off, but helicopters can use small fields, platforms mounted on ships and the flat tops of buildings. Helicopters were first introduced for regular airline service in 1947. Later, helicopters were used for carrying passengers and mail on short routes, and for taking airline passengers between the centres of cities and main airports.

Раздел 5.

The Main Parts of the System

There are many hardware pieces in a computer system. Some are: the system board, power supply, keyboard, mouse, hard drive, monitor and the video card and its drivers.

The case

The large metal box that is the main part of the computer is called the case. The case and its contents (power supply, system board, etc.) is called the system unit. The case has several functions:

- Protects the delicate electronics inside.

- Keeps electromagnetic emissions inside so your TV, cordless phone, and stereo don't go haywire when you power up the computer.

The keyboard

You communicate with your computer with the keyboard. With it, you type instructions and commands for the computer, and information to be processed and stored. Many of the keys on the keyboard are like those on a typewriter; letter keys, punctuation keys, shift keys, tab, and the spacebar. Your keyboard also has many specialized keys.

The instruction manuals for most software applications contain a section describing the functions of each key or combination of keys.

The mouse

The mouse works by sliding it around (ball down) on a flat surface. The mouse does not work if you hold it in the air like a remote control! The desktop is fine, but a ready-made mouse pad is the best surface to roll the mouse on. Its surface is flat and usually somewhat textured. If a surface is too smooth or rough, the ball inside can slip.

The monitor

Your computer is not complete without the monitor, a TV-like device that usually sits on top of the computer. The monitor displays text characters and graphics. It allows you to see the results of the work going on inside your system unit. The image that you see is made up of tiny dots called pixels. The sharpness of the picture depends on the number and size of these pixels. The more pixels, the sharper the image.

Раздел 6.

UNDERSTANDING CAPITAL AND PROFIT

The word capital is used in many ways. Even within the business world, it has various meanings. It is very important that, when you see the word, you ask yourself In what way is this word being used?

Capital, assets and liabilities

To understand the ways in which the word capital is used, it is necessary to appreciate the nature of a firm's assets and liabilities.

What are assets?

Assets consist of all the thing a firm owns, whether these are paid for or not. Assets fall into groups. These are:

Fixed assets

These remain in the firm for a relatively long period of time. Examples include land, premises, machinery, equipment, vehicles. 'Fixed assets' is sometimes referred to as fixed capital – that is, the amount of capital invested in the fixed assets.

Current assets

These are constantly being used and replaced during everyday business. Examples include stocks (of both raw materials and finished goods), debtors and cash. They are sometimes called current or circulating capital. This is because they circulate ('go round' in a circle) in normal trading in the following way

What are 'liabilities'?

Liabilities are the debts the firm owes to others.

Most firms purchase their assets, particularly their stocks, on credit. This means that the goods have been purchased and are owned by the firm, but they will not be paid for until later. Debts are liabilities.

Long-term liabilities

These are debts not repayable for at least a year. Long-term loans are an example.

Current liabilities

These are debts which are repayable within a year. Trade creditors (that is, firms from whom goods have been bought on credit) are the main example.

Requirements of an accounting system

The recording and presentation of financial information is the responsibility of the accounting division headed by the finance manager.

The balance sheet

Managers will be primarily concerned with two accounting documents – the balance sheet and the Profit and loss account.

The balance sheet is a summary of the firm's assets, liabilities and capital as at a given date. There are a number of ways in which it can be set out. The conventional way is to list the assets on the right-hand side of the document, and liabilities and capital on the left. Bear in mind that assets less the liabilities will always give the capital (that is, the 'capital invested' using the definitions above). This means that assets equal liabilities plus capital.

Profit and loss account

The profit and loss account (usually abbreviated to P & L) shows how the profit (or loss) was made. It covers a period, and this is reflected in the title for the document. Notice the different

nature of the items listed. They are descriptions of either how the money was earned, or of how the money was spent. The items do not have a continuing material existence of their own. The first part of a P & L, showing the 'gross' profit, is sometimes called a trading account (or trading section of the P & L).

Раздел 7.

Business trip

Employees of different countries usually go on business trips. Any firm chooses only best export for it. Companies can arrange such trips both in and outside the country. There are many reasons of going on business there are to make a contract, to discuss different terms of delivery, payment or shipment, to have tests, to do consultancy, to improve once professional skills, to work etc. Represent – natives of the companies make preliminary arrangements in order to meet. Usually itinerary of the trip is carefully planned by the head of the department or an executive. A business trip can be a long term or a short term one. Often an employee must give a financial report to the chief. As a rule businessman has a chance to go sightseeing or to visit theatres, or just have some rest after the working day. They also try to buy gifts or presents to relatives, friends and colleagues business trips contribute to extension of business relationship of a company and help to succeed in the world market.

Business today is international, so business people often have to travel. On a business trip people may meet colleagues and business partners for a first time. It is usual for colleagues from different countries to experience cultural difficulties. In other words, they may be surprised by foreign social conventions that is the different ways that other nationalities or different cultures do things.

Management styles are also differed from country to country. In some cases it is useful to get a piece of advice from a special agency, consulting on the questions of international business. Business trip are very important nowadays because face to face contracts are more valuable and useful for the matter, make a call so in order not to spoil business people will go on traveling on business.

Раздел 8.

Classification of Automobiles and Tractors

The AUTOMOBILE (car or truck) is a self-propelled (motor) vehicle intended for transporting goods and/or people and for carrying out special tasks.

AS TO THE PURPOSE, motor vehicles are divided into transport vehicles, special-purpose vehicles, and competition vehicles.

Transport vehicles are classed in several types:

- (a) cars - motor vehicles intended for carrying small groups of people (up to eight in number);
- (b) buses – passenger service vehicles designed for carrying large groups of people (more than eight in number);
- (c) trucks – motor vehicles intended for carrying various cargos.

According to cargo (load-carrying) capacity, trucks are in turn divided into the following classes: pick-up trucks (up to 0,5 t), light trucks (from 1 to 2 t), medium trucks (from 2 to 5 t), heavy trucks (from 5 to 15 t), and overweight trucks (more than to 15 t)

Trucks used to carry loose and sticky goods are equipped with tipping bodies and are referred to as dump trucks.

Special-purpose vehicles, as their name implies, are intended for special work and are equipped accordingly. This group includes truck cranes, tank trucks, seed-filler trucks, etc. These are modifications of standard transport vehicle models.

The TRACTOR is a wheeled or tracked self-propelled vehicle used as a power means for moving agricultural, road building, and other machines equipped with special tools, and also for towing trailers. The tractor engine can be used as a prime mover for active (moving) tools or

stationary farm machinery through the intermediary of the power takeoff (PTO) shaft or belt pulley.

The uses of the tractor in agriculture are many, also so different types of tractor are needed to do different types of farm work.

6.1.2. Материалы для проверки устных заданий

Раздел 1. Переведите на русский язык:

Engineering Education in Britain

In the United Kingdom you can study engineering at a college of further education or a university. Most college courses last from one to two years. University undergraduate courses in engineering last from three to four years.

A college will take students after four years of secondary school education. Most students study full-time but day-release courses are available for people who work in local engineering companies. Students will be given a certificate or a diploma at the end of their course.

Most university students will have taken a diploma course at college. Universities give degrees. A Bachelor's degree takes three to four years. A Master's degree requires a further year.

Раздел 2.

Переведите на русский язык:

History of university and college

Universities originated in Europe during the eleventh century, but they were not the first in the world. Perhaps, the University of Al-Azhar founded in Cairo in 970 is one of the oldest still operating universities in the world.

European universities developed from monastery schools and their development took place so slowly that it is difficult to know the point at which they became universities. Many scholars believe that the oldest European university is the University of Bologna, Italy. It was founded in the late tenth century, but it had existed as a law school since 890. The University of Paris developed during the eleventh century. Many other universities appeared in Europe during the twelfth and thirteenth centuries.

These first schools were founded largely to serve the professions. They provided the first unified teaching of law, medicine, and theology. The lessons were conducted in the Latin language, which the students were to speak even among themselves.

The oldest universities in Britain Oxford and Cambridge were founded in the Middle Ages. They have much in common and are, therefore, often spoken together, and are sometimes called collectively for convenience as Oxbridge. The word "college" originated later. There were no colleges in those early days and students' life was very different from what it is now. Students were of all ages and came from everywhere. When the students began to settle in Oxford in the 12th century they lived as they could, lodging in inns and with townsfolk, or grouping themselves together and renting a house for their use. The first college (Merton College) was founded in 1249 and it was associated only with the residence for students to lodge. Life in college was strict.

Students were not allowed to play games, to sing or dance, to hunt or even to fish. Later, however, colleges developed into complete educational institutions.

Раздел 3.

Переведите на русский язык:

Washington

1. Washington, the capital of the United States, is situated on the Potomac River in the District of Columbia. Washington is not the largest city in the United States but in the political sense it is the most important city.

2. Washington has one major business and that business is government. Many people living in Washington work for the federal government. At 1600 Pennsylvania Avenue there is the White House where the President lives and has his office.

3. The Capitol, with its great Hall of Representatives and the Senate, is the highest building in Washington. There is a law against building structures more than 90 feet high in the capital. With its beautiful buildings and its tree-lined avenues Washington attracts a lot of visitors.

4. The capital has world-known art galleries, museums and monuments. One of the most interesting museums in Washington is the National Art and Space Museum. The museum has aircraft and spacecraft that were important in aviation history. There are even rocks that the astronauts brought to the Earth after their Moon landing.

Раздел 4

Переведите на русский язык

Transport for tomorrow

There are as many means of transport as you can only imagine. They are a bus, a bicycle, a car, a ship, a train, a plane and so on. And today I want to discuss all of them. The most popular means of transport is a car. Nowadays there are so many car producers and brands that a car becomes the most popular and comfortable type of transport. You can travel by car everywhere. The only thing that can stop you is your driving license and the foreign country rules.

A dream of many people is to buy a car and for most of them it comes true. Another popular transport is a bus. Not everyone can drive or many people just want to enjoy the view and concentrate on their thoughts while travelling. And the bus allows all these. The cost of travelling by bus is much lower than that of a car. Bicycle is popular among young people. They use it during the warm seasons to travel around the city or the nearby places. It's healthy and affordable for most of people. Train is popular for its low cost and cozy atmosphere. You can make a long travel on the train and don't need to pay a lot for it. Plane is popular for its speed but the cost is quite high. It is thought to be the safest means of transport among all. The most luxurious means of transport is a ship. I mean not those small ordinary ships, but the ones that travel across the oceans with thousands of tourists. They are often called liners.

Раздел 5.

Переведите на русский язык

Personal computer

The first IBM PC was developed using existing available electrical components. With IBM's badge on the box it became the standard machine for large corporations to purchase. When IBM were looking for an operating system, they went initially to Digital Research, who were market leaders in command-based operating systems (these are operating systems in which the users type in commands to perform a function). When the collaboration between IBM and Digital Research failed, IBM turned to Bill Gates, then 25 years old, to write their operating system.

Bill Gates founded Microsoft on the basis of the development of MS/DOS, the initial operating system for the IBM PC. Digital Research have continued to develop their operating system, DR/DOS, and it is considered by many people to be a better product than Microsoft's.

The original IBM PC had a minimum of 16K of memory, but this could be upgraded to 512K if necessary, and ran with a processor speed of 4.77MHz. Ten years later, in 1991, IBM were making PCs with 16Mb of memory, expandable to 64Mb, running with a processor speed of 33MHz. The cost of buying the hardware has come down considerably as the machines have become commodity items.

Many computers in people's homes are just used to play computer games.

The widespread availability of computers has in all probability changed the world for ever. The microchip technology which made the PC possible has put chips not only into computers, but also into washing-machines and cars. Some books may never be published in paper form, but may only be made available as part of public databases. Networks of computers are already being used to make information available on a world-wide scale.

Раздел 6.

Переведите на русский язык

Economics

Economics (from the Greek "household management") is a social science that studies the production, distribution, trade and consumption of goods and services.

Economics, which focuses on measurable variables, is broadly divided into two main branches: microeconomics, which deals with individual agents, such as households and businesses, and macroeconomics, which considers the economy as a whole, in which case it considers aggregate supply and demand for money, capital and commodities. Aspects receiving particular attention in economics are resource allocation, production, distribution, trade, and competition.

Economic logic is increasingly applied to any problem that involves choice under scarcity or determining economic value. Mainstream economics focuses on how prices reflect supply and demand, and uses equations to predict consequences of decisions. The fundamental assumption underlying traditional economic theory is the utility-maximizing rule.

At present, students who have been accepted by universities or other institutions of higher education receive a grant from their local authority, which covers the cost of the course, and may cover living expenses. Parents with higher incomes are expected to make a contribution. Until 1990 the grant did not have to be paid back, but now a system of loans has been introduced.

Раздел 7.

Переведите на русский язык

Business Trips

Business trips are just part of doing business. A company tries to choose only its best people to represent it. Trips can happen in or out of the country. And there are as many reasons to go on a business as there are places to go: to sign contracts, to discuss terms of delivery, payment or shipment, to have tests, to consult, to improve one's professional skills, to provide support. Representatives of the companies involved usually make preliminary arrangements in order to meet. Whether a long-term or short-term trip, the itinerary must be carefully planned by the head of a department or another executive. After the trip, an employee is ordinarily expected to give a full financial accounting of the trip to his boss.

Sightseeing, cultural events and just plain relaxing are a regular part of every business trip. And no businessman would dare forget to buy gifts for relatives, friends and colleagues while on a business trip to an interesting, new location. These trips are important because they contribute to the expansion of a company's business relationships and help that company succeed in the competitive world market.

Business today is international in character, and business people often have to travel. On a business trip people might meet colleagues and business partners for the first time. Often, colleagues from different countries experience cultural difficulties, that is, they are surprised by strange, to them, social conventions in a new place. Different cultures do things differently! Management styles also differ from country to country. It's often useful when doing business in a foreign land, to get some advice from a special agency which consults on questions of international

business. These days business trips are very important because face to face meetings are more valuable to profitable business than any other type of strategy.

Раздел 8.

Переведите на русский язык

Means of transport

There are as many means of transport as you can only imagine. They are a bus, a bicycle, a car, a ship, a train, a plane and so on. And today I want to discuss all of them. The most popular means of transport is a car. Nowadays there are so many car producers and brands that a car becomes the most popular and comfortable type of transport. You can travel by car everywhere. The only thing that can stop you is your driving license and the foreign country rules.

A dream of many people is to buy a car and for most of them it comes true. Another popular transport is a bus. Not everyone can drive or many people just want to enjoy the view and concentrate on their thoughts while travelling. And the bus allows all these. The cost of travelling by bus is much lower than that of a car. Bicycle is popular among young people. They use it during the warm seasons to travel around the city or the nearby places. It's healthy and affordable for most of people. Train is popular for its low cost and cozy atmosphere. You can make a long travel on the train and don't need to pay a lot for it. Plane is popular for its speed but the cost is quite high. It is thought to be the safest means of transport among all. The most luxurious means of transport is a ship. I mean not those small ordinary ships, but the ones that travel across the oceans with thousands of tourists. They are often called liners.

in central London. The company has offices in over 50 countries around the world, with 23.000 employees. Tony Greener is the chairman of a Board which is made up of 6 executive and 6 non-executive directors.

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

Раздел 1.

Т

1. В каком из следующих слов звук, передаваемый буквой "y", отличается от остальных?

s 1) busy, 2) city, 3) pity, 4) mummy, 5) reply, 6) sunny, 7) any, 8) early.

2. Выберите правильное местоимение:

1) ... has lived in this house for years.

a) nowhere b) no one c) nothing

2) You can read ... book by this author. They are all interesting.

a) some b) any c) no

3) ... time I see her she speaks about her dog.

a) every b) any c) some

3. Укажите правильный вариант:

I

a) ... how old she is. b) ... how old is she.

a) She asks...

a) ... is there a cinema nearby. b) ... if there is a cinema nearby.

4. Употребите определения перед существительными, соблюдая правильный порядок слов:

1) a) a lady b) nice c) old

2) a) a man b) young c) good-looking

5. Подставьте наречия в нужное место:

1) I get up very early in the morning (never).

2) I help my mother about the house (always).

3) He goes to school by the Metro (often).

6. Выберите правильный модальный глагол:

Т

h

e

s

k

y

i

- a) may b) should c) has to
 2) The lights are on. They ... be at home.
 a) may b) must c) are to
 3) You ... to come here again.
 a) must b) should c) have
7. Выберите правильный вариант:
 1) Our class in English will take place in room
 a) the first b) one
 2) We leave for London on ... of January.
 a) the tenth b) ten
 3) My watch is... minutes fast.
 a
8. Исключите слово, отличающееся от остальных:
 1) seven, 2) eleven, 3) a hundred, 4) eighteen, 5) second, 6) seventy, 7) twenty-five, 8) three.
9. Выберите правильную форму глагола:
 1) If I...the letter tomorrow, I'll phone you.
 a) receive b) shall receive
 2) She said she... to see us at the weekend.
 a) will come b) would come
 3) She ... school this year.
 a) has finished b) had finished
10. Выберите правильную форму глагола:
 T
 a) wrote b) was written
 2) The postman ... the letter yesterday.
 a) brought b) was brought
 3) The children ... to the Zoo tomorrow.
 a) will take b) will be taken
 t

Раздел 2.

1. Выберите правильный глагол:

- 1) He... he wanted to post a letter.
 a) said b) told
 2) Will you ... her to come at 6 p.m.?
 a) say b) tell
 3) She ... to him: "Please, open the window".
 a) said b) told
 4) Who... you that?

a

Выберите правильный вспомогательный глагол:

- 1) We... visit our relatives on Saturday.
 a) shall b) should c) will d) would
 2) The doctor said he... be all right soon.
 a) shall b) should c) will d) would
 3) I'm sure you ... like her.
 a) shall b) should c) will d) would
 4) We hoped we ... return by the end of the month.
 a) shall b) should c) will d) would

3. Выберите правильный вариант перевода:

- 1) She said she lived in Pushkin street.

- a) Она сказала, что живет на улице Пушкина.
- b) Она сказала, что жила на улице Пушкина.
- 2) I thought it was warmer outside.
- a) Я думала, что на улице теплее.
- b) Я думала, что на улице было теплее.
- 3) I know you learnt French at school.
- a) Я знаю, что ты изучаешь французский в школе.
- b) Я знаю, что ты изучал французский в школе.
- 4) Mother said she received letters from her son every week.
- a) Мама сказала, что получает письма от сына каждую неделю.
- b) Мама сказала, что получала письма от сына каждую неделю.

Раздел 3

Тест2

1. Соотнесите две части предложения:

- 1) I told him...
- 2) We asked...
- 3) She wanted to know...
- 1) ... if they enjoyed the concert.
- 2) ... he would find my house easily.
- 3) ... who would meet her at the station.
- 2. Укажите, в каком предложении глагол стоит в "Future-in-the-Past":
- 1) a) You should consult a doctor.
- b) Mother says I should ring him up.
- c) I knew I should finish it on time.
- 2) a) I would like an ice-cream.
- b) Who would think about it?
- c) She promised she would come on time.
- 3. Выберите правильную форму глагола:
- 1) We hoped that the weather... fine.
- a) will be b) was c) would be
- 2) I didn't know that it....
- a) is raining b) was raining c) will be raining
- 3) She said her friend... English fluently.
- a) speaks b) spoke c) is speaking
- 4) They told us that they... to a new flat.
- a) move b) moved c) had moved
- 4. Завершите предложения:
- 1) She said she was writing the letter....
- a) at that time b) by that time
- 2) He said he was busy....
- a) now b) at the moment
- 3) He said he would return the book....
- a) tomorrow b) the next day
- 4) She told me she had seen me at the theatre
- a) yesterday b) the day before
- 5. Выберите правильную форму глагола:
- 1) The teacher said our examination ... next Monday.
- a) would be b) had been
- 2) When I came home the family ... their supper.

- a) would have b) had had
- 3) They wrote they ... my letter.
- a) would receive b) had received

Раздел 4

Тест 4

1. Выберите правильный вспомогательный глагол:
 - 1) If I knew English well, I...take this job.
a) shall b) will c) should
 - 2) If he were rich he... buy a car.
a) shall b) will c) would
 - 3) If she asked me I... help her.
a) shall b) will c) should
2. Выберите правильную форму глагола:
 - 1) If I...her better I should turn to her for help.
a) know b) knew c) will know
 - 2) If the weather... fine you would not stay at home.
a) is b) was c) were
 - 3) If she ... him she would be happy.
a) marries b) married c) will marry
3. Укажите правильный вариант перевода:
 - 1) If I meet her today I shall give her your book.
a) Если я встречу ее сегодня, я отдам ей твою книгу.
b) Если бы я встретила ее сегодня, я бы отдала ей твою книгу.
 - 2) If she had money she would buy this dress.
a) Если у нее есть деньги, она купит это платье.
b) Если бы у нее были деньги, она бы купила это платье.
 - 3) If you knew English you would be able to help us.
a) Если ты знаешь английский, ты сможешь нам помочь.
b) Если бы ты знал английский, ты смог бы нам помочь.
4. Выберите правильную форму глагола:
 - 1) If I...you I shouldn't do it.
a) were b) had been
 - 2) If they ... a taxi they wouldn't have missed the train.
a) took b) had taken
 - 3) If you ... my advice you would have bought it.
a) had followed
5. Правильно соедините придаточные предложения с главными:
 - a) If the weather is fine ...
 - b) If the weather was fine ...
 - c) If the weather were fine ...
 - d) If the weather had been fine ...
 - ж) ... they spent the day outside.
 - б) ... we should go to the country.
 - д) ... we shall have a good time.
 - в) ... we shouldn't have stayed at home.

Раздел 5

1. Переставьте буквы в таком порядке, чтобы получились слова:
 - 1) s o l o c h 2) r e a c h e t
2. Правильно соедините придаточные предложения с главными

- a) If you write a letter ...
- b) If you wrote a letter ...
- c) If you had written the letter ...
- a) ... they would have received it by now.
- b) ... they would receive it soon.
- c) ... tell them the news.
- 3. Укажите, какое слово не имеет отношения к остальным:
 - a) 1) happy, 2) lucky, 3) ready, 4) easy, 5) busy, 6) city, 7) pretty, 8) rainy, 9) snowy, 10) lazy.
 - b) 1) beautiful, 2) attractive, 3) good, 4) clever, 5) nice, 6) black, 7) happy, 8) successful, 9) new, 10) interesting.
- 4. Укажите, к какой теме относятся все три предложения:
 - 1) I like every piece of it.
 - 2) It's very popular now.
 - 3) It was written by Benjamin Britten.
 - a) theatre
 - b) fine art
 - c) music
- 5. Поставьте предложения так, чтобы получился связный рассказ:
 - 1) Then it is decorated and put into a cool place for some time.
 - 2) Then they are put into a pot.
 - 3) First different fruits are taken.
 - 4) It is served for dessert.
 - 5) After that the salad is mixed.
 - 6) They are carefully washed and cut into pieces.
 - 7) Cream may also be added.
 - 8) This is how a fruit salad is made.

Раздел 6

Test 6

1. Закончите предложение:
He goes abroad ...
 - a. once a month
 - b. at this moment
 - c. next month
2. Выберите правильный глагол:
British police ... not normally armed.
 - a. was
 - b. is
 - c. are
3. Укажите правильную форму глагола:
Look out of the window. It ... heavily.
 - a. is raining
 - b. rains
4. Выберите правильный вариант:
You ... worry about it.
 - a. mustn't
 - b. not must
 - c. don't must
5. Выберите правильный модальный глагол:
He ... speak three foreign languages.
 - a. can

- b. may
- c. must
- 6. Выберите правильный вариант:
... help me?
 - a. Can you
 - b. Do you can
 - c. Can you to
- 7. Выберите правильную форму прилагательного :
Let's go by train. It's much
 - a. cheaper
 - b. cheap
 - c. more cheap
- 8. Выберите нужное прилагательное:
Is Alan ... than Jim?
 - a. the tallest
 - b. taller
 - c. tall
- 9. Выберите правильный вариант прилагательного:
Rome isn't as ... as Athens.
 - a. older
 - b. old
 - c. oldest
- 10. Выберите правильный вариант:
Money is important but it isn't ... thing in life.
 - a. the most important
 - a. the more important
 - b. most important

Раздел 7

Test 7

- 1. Соотнесите русский вариант с английским:
Model A-25 is the worst model I've ever known.
 - a. Модель A-25 самая плохая модель, которую я когда-либо видел.
 - b. Модель A-25 хуже моделей, которые я когда-либо видел.
 - c. Модель A-25 плохая модель.
- 2. Выберите правильную форму глагола:
I ... my exams and can have a good time now.
 - a. passed
 - b. have passed
 - c. am passing
- 3. Выберите правильный предлог:
I'll see you ... Tuesday afternoon.
 - a. in
 - b. at
 - c. on
- 4. Соотнесите английское предложение с русскими:
She was looking for her dog.
 - a. Она заботилась о своей собаке.
 - b. Она искала свою собаку.
 - c. Она смотрела на свою собаку.
- 5. Выберите правильный предлог:
Can you finish the job ... Friday?
 - a. by
 - b. till

- c. since
- 6. Соотнесите русское предложение с английскими:
Он вошел и оглядел комнату.
- a. He came in and looked at.
- b. He came in and looked around.
- c. He came in and looked for.
- 7. Выберите правильный перевод предложения:
Когда вылетает самолет?
- a. When does the plane take off?
- b. When does the plane take on?
- c. When does the plane touch down?
- 8. Укажите правильную форму глагола:
Look out of the window. It ... heavily.
- c. is raining
- d. rains
- 9. Выберите правильный вариант:
You ... worry about it.
- d. mustn't
- e. not must
- f. don't must
- 10. Выберите правильный модальный глагол:
He ... speak three foreign languages.
- d. can
- e. may
- f. must

Раздел 8

Test 8

1. This market _____ in our city.
a) the biggest b) bigger c) big
2. Look! Kate _____ well.
a) dance b) dances c) is dancing
3. I _____ that man because I _____ English.
a) not understand, don't know b) don't understand, not know c) don't understand, don't know
4. In winter the days are _____ than in summer.
a) longer b) larger c) shorter
5. Bananas are _____ than apples.
a) tasty b) tastier c) more tastier
6. It often _____ in spring.
a) is raining b) rains c) rain
7. Where _____ now?
a) do you go b) are you going c) is you going
8. The dog _____.
a) was barking b) bark c) were barking
9. _____ his head aching?
a) was b) were c) does
10. They _____ the birds.
a) being feed b) were feeding c) feeding
11. My parents _____ at a restaurant.
a) not were eating b) were not eating c) dont eat
12. James and Phil _____ a tree house.
a) was building b) building c) were building
13. The birds _____ in the tree.

- a) sat b) were sitting c) being sit
14. We ____ fun.
a) are having b) was having c) has
15. Tom is ____ in our group.
a) the best b) gooder c) good
16. What is Marie Curie famous for?
a) her discoveries b) her roles in the theatre c) her children
17. Where was Marie Curie born?
a) Poland b) Paris c) Russia
18. Who helped her to receive the Nobel Prize
a) her husband b) nobody c) her children
19. When did Marie Curie receive her first Nobel prize?
a) in 1900 b) in 1906 c) in 1903
20. Who continued her researches in radiology?
a) her daughter b) her son c) Becquerel

6.1.4. Выполнение упражнений

Раздел 1

1) Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 19-34.

Раздел 2

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 47-59.

Раздел 3

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 71-82.

Раздел 4

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 47-59.

Практические задания. Учебно-методическое пособие «Трудности перевода технической литературы» А.П. Васильев: стр. 5-22.

Раздел 5

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 91-105.

Практические задания. Учебно-методическое пособие «Трудности перевода технической литературы» А.П. Васильев: стр. 23-26.

Раздел 6

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 117-132, 142-165.

Практические задания. Учебно-методическое пособие «Трудности перевода технической литературы» А.П. Васильев: стр. 27-30.

Раздел 7

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 167-190.

Практические задания. Учебно-методическое пособие «Трудности перевода технической литературы» А.П. Васильев: стр. 31-38.

Раздел 8

Лексико-грамматические упражнения учебника «Английский язык для инженеров» Т.Ю. Полякова, Е.В. Синявская: стр. 192-203, 216-226, 238-251.

Практические задания. Учебно-методическое пособие «Трудности перевода технической литературы» А.П. Васильев: стр. 40-43.

ТЕМЫ

1. «Образование». «Education»
2. «Наука», «Science», «Изобретатели и их изобретения». «Inventors and their inventions»
3. «Современные города». «Modern cities», «Архитектура». «Architecture»
5. «Водный транспорт». «Water transport», «Воздушный транспорт». «Air transport»
6. «Персональный компьютер». «Personal Computer»
7. «Общее представление о рыночной экономике». «Concepts of market economy»
8. «Классификация автомобилей». «Classification of automobiles»

Аудирование

Порядок работы над текстом:

- Прослушивание текста.
- Проверка путём постановки вопросов (собеседование).
- Пересказ текста.

ТЕКСТЫ

1. «Высшее образование». «Higher education»
2. «История американских школ». «The story of American schools»
3. «Новые изобретения». «New inventions»
4. «Рокфеллер Центр». «The Rockefeller Center»
5. «Секрет Бермудского Треугольника». «The Secret of Bermuda Triangle»
6. «Белый дом». «White House»
7. «Компьютерная фантазия». «Computer Fantasy»
8. «Типы нарушений ПДД», «Violence of traffic rules»

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет

		значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях.	
ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	нестандартные ситуации.	
ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 семестр), экзамен (2 семестр)

«Зачтено» ставится в том случае, если теоретическое содержание материала освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки в основном сформированы, однако они могут быть недостаточными; перевод текста и задания к нему выполнены, хотя некоторые ответы могут содержать ошибки; качество выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному, когда студент отвечает на вопросы к зачету точно, или близко к точному ответу, умеет размышлять самостоятельно, излагает свои мысли в логической последовательности, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

«Не зачтено» ставится в том случае, если теоретическое содержание материала освоено частично, необходимые практические навыки работы с текстом не сформированы, большинство заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения заданий.

В конце 2 семестра студенты сдают экзамен. К экзамену допускаются студенты, сдавшие зачет.

Шкала оценивания	Балл	Описание
<i>отлично</i>	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности
<i>хорошо</i>	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
<i>удовлетворительно</i>	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
<i>неудовлетворительно</i>	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Зачетные вопросы (задания) (1 семестр)

Для проверки результатов обучения «знать»:

Т

1. В каком из следующих слов звук, передаваемый буквой "y", отличается от остальных?

1) busy, 2) city, 3) pity, 4) mummy, 5) reply, 6) sunny, 7) any, 8) early.

2. Выберите правильное местоимение:

1) ... has lived in this house for years.

a) nowhere b) no one c) nothing

2) You can read ... book by this author. They are all interesting.

a) some b) any c) no

3) ... time I see her she speaks about her dog.

a) every b) any c) some

3. Укажите правильный вариант:

I

a) ... how old she is. b) ... how old is she.

a

n

t

t

o

l

- 2) She asks...
 a) ... is there a cinema nearby. b) ... if there is a cinema nearby.
4. Употребите определения перед существительными, соблюдая правильный порядок слов:
 1) a) a lady b) nice c) old
 2) a) a man b) young c) good-looking
5. Поставьте наречия в нужное место:
 1) I get up very early in the morning (never).
 2) I help my mother about the house (always).
 3) He goes to school by the Metro (often).
6. Выберите правильный модальный глагол:
 Т
 а) may b) should c) has to
 2) The lights are on. They ... be at home.
 а) may b) must c) are to
 3) You ... to come here again.
 а) must b) should c) have
7. Выберите правильный вариант:
 1) Our class in English will take place in room
 а) the first b) one
 2) We leave for London on ... of January.
 а) the tenth b) ten
 3) My watch is... minutes fast.
 а) It ... rain soon.
8. Исключите слово, отличающееся от остальных:
 а) seven, 2) eleven, 3) a hundred, 4) eighteen, 5) second, 6) seventy, 7) twenty-five, 8) three.
9. Выберите правильную форму глагола:
 1) If I...the letter tomorrow, I'll phone you.
 а) receive b) shall receive
 2) She said she... to see us at the weekend.
 а) will come b) would come
 3) She ... school this year.
 а) has finished b) had finished
10. Выберите правильную форму глагола:
 Т
 а) wrote b) was written
 2) The postman ... the letter yesterday.
 а) brought b) was brought
 3) The children ... to the Zoo tomorrow.
 а) will take b) will be taken
 т

Тест 2.

1. Выберите правильный глагол:
 1) He... he wanted to post a letter.
 а) said b) told
 2) Will you ... her to come at 6 p.m.?
 а) say b) tell
 3) She ... to him: "Please, open the window".
 а) said b) told
 4) Who... you that?
 а
2. Выберите правильный вспомогательный глагол:
 1) We... visit our relatives on Saturday.
 а) shall b) should c) will d) would
 2) The doctor said he... be all right soon.
 b
 told

- a) shall b) should c) will d) would
- 3) I'm sure you ... like her.
- a) shall b) should c) will d) would
- 4) We hoped we ... return by the end of the month.
- a) shall b) should c) will d) would
3. Выберите правильный вариант перевода:
- 1) She said she lived in Pushkin street.
- a) Она сказала, что живет на улице Пушкина.
- b) Она сказала, что жила на улице Пушкина.
- 2) I thought it was warmer outside.
- a) Я думала, что на улице теплее.
- b) Я думала, что на улице было теплее.
- 3) I know you learnt French at school.
- a) Я знаю, что ты изучаешь французский в школе.
- b) Я знаю, что ты изучал французский в школе.
- 4) Mother said she received letters from her son every week.
- a) Мама сказала, что получает письма от сына каждую неделю.
- b) Мама сказала, что получала письма от сына каждую неделю.

Тест2

1. Соотнесите две части предложения:
- 1) I told him...
- 2) We asked...
- 3) She wanted to know...
- 1) ... if they enjoyed the concert.
- 2) ... he would find my house easily.
- 3) ... who would meet her at the station.
2. Укажите, в каком предложении глагол стоит в "Future-in-the-Past":
- 1) a) You should consult a doctor.
b) Mother says I should ring him up.
c) I knew I should finish it on time.
- 2) a) I would like an ice-cream.
b) Who would think about it?
c) She promised she would come on time.
3. Выберите правильную форму глагола:
- 1) We hoped that the weather... fine.
- a) will be b) was c) would be
- 2) I didn't know that it....
- a) is raining b) was raining c) will be raining
- 3) She said her friend... English fluently.
- a) speaks b) spoke c) is speaking
- 4) They told us that they... to a new flat.
- a) move b) moved c) had moved
4. Завершите предложения:
- 1) She said she was writing the latter....
- a) at that time b) by that time
- 2) He said he was busy....
- a) now b) at the moment
- 3) He said he would return the book....
- a) tomorrow b) the next day
- 4) She told me she had seen me at the theatre
- a) yesterday b) the day before
5. Выберите правильную форму глагола:
- 1) The teacher said our examination ... next Monday.

- a) would be b) had been
 2) When I came home the family ... their supper.
 a) would have b) had had
 3) They wrote they ... my letter.
 a) would receive b) had received

Тест 4

1. Выберите правильный вспомогательный глагол:

1) If I knew English well, I...take this job.

a) shall b) will c) should

2) If he were rich he... buy a car.

a) shall b) will c) would

3) If she asked me I... help her.

a) shall b) will c) should

2. Выберите правильную форму глагола:

1) If I...her better I should turn to her for help.

a) know b) knew c) will know

2) If the weather... fine you would not stay at home.

a) is b) was c) were

3) If she ... him she would be happy.

a) marries b) married c) will marry

3. Укажите правильный вариант перевода:

1) If I meet her today I shall give her your book.

a) Если я встречу ее сегодня, я отдам ей твою книгу.

b) Если бы я встретила ее сегодня, я бы отдала ей твою книгу.

2) If she had money she would buy this dress.

a) Если у нее есть деньги, она купит это платье.

b) Если бы у нее были деньги, она бы купила это платье.

3) If you knew English you would be able to help us.

a) Если ты знаешь английский, ты сможешь нам помочь.

b) Если бы ты знал английский, ты смог бы нам помочь.

4. Выберите правильную форму глагола:

1) If I...you I shouldn't do it.

a) were b) had been

2) If they ... a taxi they wouldn't have missed the train.

a) took b) had taken

3) If you ... my advice you would have bought it.

a

б. Правильно соедините придаточные предложения с главными:

а) If the weather is fine ...

б) If the weather was fine ...

в) If the weather were fine ...

г) If the weather had been fine ...

а) ... they spent the day outside.

б) ... we should go to the country.

г) ... we shall have a good time.

д) ... we shouldn't have stayed at home.

h

а) Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

№	d followed	Задания
1.	1. Запишите следующие числительные при помощи цифр.	

	Sixty-five, seven hundred, one thousand and nine, nineteen twenty-eight, six thirds, one point three seven, eight thousand five hundred and thirty-three, twenty-four point one seven, two fifths, the thirty-first of December. 2. Переведите текст на русский язык Machine-tools Nowadays machine tools play an important role in the manufacture of almost all metal products. Machinists use them in making automobiles, radios, refrigerators, television sets and so on. Every mechanical workshop is equipped with machine tools. They are the main source for the manufacture of component parts of all machines and mechanical devices. There are about 500 kinds of machine tools.
2.	1. Вставьте в предложения глагол to be в правильной форме 1. What's wrong with the car? – The tyre ... flat. 2. What shape ... the coin? – It's circular. 3. Where ... the chisels? – They are on the toolboard. 4. The knife ... made of wood and steel. 5. The pliers ... made of steel. Переведите на русский язык 2. Переведите текст на русский язык In 1929 Harley-Davidson introduced the FL model with an overhead valve engine. The displacement of that engine was 61 cubic inch. This motorcycle quickly earned the nickname "Knucklehead" due to the shape of its rocker boxes. It was very popular with people and they bought it with great pleasure. It had the increased horse power and bold styling changes.
3.	1. Заполните пропуски в предложениях, используя послелог: down, off, aside, on 1. Close your books and put them ... 2. Take your notebooks and put ... all the words that are on the board. 3. Alison is not ready yet. She hasn't put her coat ... 4. Never put ... till tomorrow what you can do today. 5. Mr Green put ... his trip to Russia until next month 2. Переведите текст на русский язык Since the earliest days the preparation of metals for mechanical use was vital to the advance of civilization. Gold, silver and copper were the first to be used by a primitive man, as they were found free in nature. Today we know more than sixty-five metals available in large enough quantities, to be used in industry. Metals are mostly solids at ordinary temperatures and possess comparatively high melting points with the exception of mercury.
4.	1. Вставьте в предложения правильный модальный глагол: must, may, can, should. 1. You ... switch off the electricity when you repair the socket. 2. ... I switch the light on? 3. You ... clean the tools before you use them. 4. I ... ride a motorcycle. 5. My brother ... drive a car. 2. Переведите текст на русский язык In 1929 Harley-Davidson introduced the FL model with an overhead valve engine. The displacement of that engine was 61 cubic inch. This motorcycle quickly earned the nickname "Knucklehead" due to the shape of its rocker boxes. It was very popular with people and they bought it with great pleasure. It had the increased horse power and bold styling changes.
5.	1. Заполните пропуски в предложениях, используя послелог: off, without, in for, on 1. I go ... swimming. 2. The lesson goes ... for half an hour. 3. The lights went ... and the film began. 4. You may be free. I can easily go ... your help. 5. Mike doesn't go ... sports. 2. Переведите текст на русский язык

	Machine-tools Nowadays machine tools play an important role in the manufacture of almost all metal products. Machinists use them in making automobiles, radios, refrigerators, television sets and so on. Every mechanical workshop is equipped with machine tools. They are the main source for the manufacture of component parts of all machines and mechanical devices. There are about 500 kinds of machine tools.
6	1. Запишите следующие числительные при помощи цифр. Sixty-five, seven hundred, one thousand and nine, nineteen twenty-eight, six thirds, one point three seven, eight thousand five hundred and thirty-three, twenty-four point one seven, two fifths, the thirty-first of December. 2. Переведите текст на русский язык Machine-tools Nowadays machine tools play an important role in the manufacture of almost all metal products. Machinists use them in making automobiles, radios, refrigerators, television sets and so on. Every mechanical workshop is equipped with machine tools. They are the main source for the manufacture of component parts of all machines and mechanical devices. There are about 500 kinds of machine tools.
7	1. Вставьте в предложения глагол to be в правильной форме 1. What's wrong with the car? – The tyre ... flat. 2. What shape ... the coin? – It's circular. 3. Where ... the chisels? – They are on the toolboard. 4. The knife ... made of wood and steel. 5. The pliers ... made of steel. Переведите на русский язык 2. Переведите текст на русский язык In 1929 Harley-Davidson introduced the FL model with an overhead valve engine. The displacement of that engine was 61 cubic inch. This motorcycle quickly earned the nickname "Knucklehead" due to the shape of its rocker boxes. It was very popular with people and they bought it with great pleasure. It had the increased horse power and bold styling changes.
8	1. Заполните пропуски в предложениях, используя послелог: down, off, aside, on 1. Close your books and put them ... 2. Take your notebooks and put ... all the words that are on the board. 3. Alison is not ready yet. She hasn't put her coat ... 4. Never put ... till tomorrow what you can do today. 5. Mr Green put ... his trip to Russia until next month 2. Переведите текст на русский язык Since the earliest days the preparation of metals for mechanical use was vital to the advance of civilization. Gold, silver and copper were the first to be used by a primitive man, as they were found free in nature. Today we know more than sixty-five metals available in large enough quantities, to be used in industry. Metals are mostly solids at ordinary temperatures and possess comparatively high melting points with the exception of mercury.
9	1. Вставьте в предложения правильный модальный глагол: must, may, can, should. 1. You ... switch off the electricity when you repair the socket. 2. ... I switch the light on? 3. You ... clean the tools before you use them. 4. I ... ride a motorcycle. 5. My brother ... drive a car. 2. Переведите текст на русский язык In 1929 Harley-Davidson introduced the FL model with an overhead valve engine. The displacement of that engine was 61 cubic inch. This motorcycle quickly earned the nickname "Knucklehead" due to the shape of its rocker boxes. It was very popular with people and they bought it with great pleasure. It had the increased horse power and bold styling changes.
10	1. Заполните пропуски в предложениях, используя послелог: off, without, in for, on 1. I go ... swimming.

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">2. The lesson goes ... for half an hour.3. The lights went ... and the film began.4. You may be free. I can easily go ... your help.5. Mike doesn't go ... sports. |
|---|

2.Переведите текст на русский язык

Machine-tools

Nowadays machine tools play an important role in the manufacture of almost all metal products. Machinists use them in making automobiles, radios, refrigerators, television sets and so on. Every mechanical workshop is equipped with machine tools. They are the main source for the manufacture of component parts of all machines and mechanical devices. There are about 500 kinds of machine tools.

Экзаменационные вопросы (задания) (2 семестр)

Для проверки результатов обучения «знать»:

Тест 1

1. Выберите правильную форму прилагательного :

Let's go by train. It's much

- a. cheaper
- b. cheap
- c. more cheap

- 2.Выберите нужное прилагательное:

Is Alan ... than Jim?

- a. the tallest
- b. taller
- c. tall

- 3.Выберите правильный вариант:

New Year's Day is ... popular in Britain than Christmas.

- a. little
- b. more little
- c. less

- 4.Выберите нужную форму прилагательного:

It's ... if you take the train.

- a. quicker
- b. the quicker
- c.quick

- 5.Выберите правильный вариант прилагательного:

Rome isn't as ... as Athens.

- a. older
- b. old
- c. oldest

- 6.Выберите правильный вариант:

I haven't got as ... as you.

- a. the more money
- b. more money
- c. much money

- 7.Выберите правильный вариант:

Money is important but it isn't ... thing in life.

- a. the most important
- c. the more important
- d. most important

- 8.Закончите предложение:

I'm not very interested in economics. I'm ... in law.

- a. the most

- b. more
- c. most

9. Соотнесите английский вариант с русским:

The profits of this firm are much higher this year.

- a. Прибыль этой фирмы высокая в этом году.
- b. Прибыль этой фирмы намного выше в этом году.
- c. Прибыль этой фирмы самая высокая в этом году.

10. Соотнесите русский вариант с английским:

Model A-25 is the worst model I've ever known.

- a. Модель A-25 самая плохая модель, которую я когда-либо видел.
- b. Модель A-25 хуже моделей, которые я когда-либо видел.
- c. Модель A-25 плохая модель.

Тест 2

1. Выберите правильный вспомогательный глагол:

... you meet her at the station yesterday?

- a. Did
- b. Was
- c. Do

2. Завершите разделительный вопрос, выбрав правильный вариант:

You went to the court last week, ...?

- a. wasn't you
- b. didn't you
- c. won't you

3. Выберите правильную форму глагола:

I ... my exams and can have a good time now.

- d. passed
- a. have passed
- b. am passing

4. Выберите правильную форму глагола:

The prices ... by 20% since January.

- a. have risen
- b. rose
- a. raised

5. Соотнесите английское предложение с русскими:

They have come.

- a. Они приходили.
- b. Они идут.
- c. Они пришли.

6. Завершите разделительный вопрос, выбрав правильный вариант:

He has committed a crime, ...?

- a. wasn't he
- a. didn't he
- b. hasn't he

7. Выберите правильную форму глагола:

I didn't know that it ...

- a. was raining
- b. is raining
- c. will be raining

8. Завершите предложение:

They didn't come

- a. yet
- b. last night
- c. now

9. Отметьте правильный вариант перевода:

Она еще не получила письмо-подтверждение.

- a. She didn't receive a letter of confirmation.
- b. She doesn't receive a letter of confirmation.
- c. She hasn't received a letter of confirmation.

10. Выберите правильную форму глагола:

We met when we ... in France.

- a. were studying
- b. studied
- c. have studied.

Тест 3

1. Выберите правильный предлог:

I'll see you ... Tuesday afternoon.

- a. in
- b. at
- c. on

2. Соотнесите английское предложение с русскими:

She was looking for her dog.

- a. Она заботилась о своей собаке.
- b. Она искала свою собаку.
- c. Она смотрела на свою собаку.

3. Выберите правильный предлог:

Can you finish the job ... Friday?

- d. by
- a. till
- b. since

4. Выберите правильный предлог:

The criminals held ... the train and took all the money.

- a. up
- b. out
- c. over

5. Выберите правильный предлог:

My mother suffers ... headaches.

- a. by
- b. from
- c. with

6. Выберите правильный предлог:

John is interested ... politics.

- a. for
- b. about
- c. in

7. Выберите правильный предлог:

She invited him to her house ... making inquiries about him.

- a. after
- b. on
- c. at

8. Соотнесите русское предложение с английскими:

Он вошел и оглядел комнату.

- a. He came in and looked at.
- b. He came in and looked around.
- c. He came in and looked for.

9. Выберите правильный предлог:

You can rely ... on her being honest.

- a. in
- b. for
- c. on

10. Выберите правильный перевод предложения:

Когда вылетает самолет?

- a. When does the plane take off?
- b. When does the plane take on?
- c. When does the plane touch down?

Тест 4

1. Впишите in или at.

1. 'Where's Tina?' 'She's at work'
2. Why didn't the bus-driver stop the bus-stop?
3. Go straight on roundabout and turn right the church.
4. There was a big table the middle of the room.
5. What's the longest river the world?
6. Were there many people the concert on Friday?
7. My brother is studying mathematics London University.
8. 'Where does your sister live?' '.....Brussels'
9. Did you read about the accident the newspaper?
10. Will you be home tomorrow afternoon?
11. Munich is a large city the south of Germany.
12. 'Do you work?' 'No, I'm still school.'

2. Впишите to или in.

1. 'Where's Jack?' 'In bed.'
2. I'm going the shop to buy some milk.
3. Tom went the kitchen to make some coffee.
4. 'Where's Tom?' 'He's the kitchen making some coffee.'
5. Would you like to go the theatre this evening?
6. I got a postcard from Sue this morning. She's on holidays Switzerland.
7. John lives a small village the south-west of England.
8. What time do you usually go bed?
9. Kevin's sister is very ill. She is hospital.
10. Excuse me, I must go the toilet.
11. The train left Brussels at 7 o'clock and arrived Paris at 9.30.
12. I was tired this morning. I stayed bed until 10 o'clock.

Тест 5

1. Выберите правильный вариант:

What time ... Pat and Peter ... for dinner tonight?

- a. are ... coming
- b. do ... come
- c. have ... come

2. Завершите предложение:

I'm meeting Lane after work

- a. today
- b. every day
- c. sometimes

3. Выберите правильный вариант глагола в придаточном предложении:

If you ... to our terms we'll give you a discount.

a. agreed

b. will agree

d. agree

4. Выберите правильный вариант:

Give me a ring ... you know the time of your flight back.

a. until

b. as soon as

c. since

5. Соотнесите русский вариант с английскими:

If we don't hurry up we'll be late.

a. Если ли бы мы не поспешили, мы бы опаздали.

b. Если мы не спешим, мы не опаздываем.

c. Если мы не поспешим, мы опаздаем.

6. Выберите правильный вариант:

What do you usually do ... you come home?

a. till

b. when

c. until

7. Найдите правильный вариант главного предложения:

If the weather is fine ...

a. we shall have a good time.

b. we should go to the country.

c. they spent the day outside.

8. Выберите правильную форму глагола:

If I ... the letter tomorrow, I'll phone you.

a. receive

b. will receive

c. received

9. Укажите правильный вариант перевода:

If I meet her today I shall tell her the truth.

a. Если бы я встретила ее сегодня, я бы рассказала ей всю правду.

b. Если я встречу ее сегодня, я расскажу ей всю правду.

c. Если я встречаю ее, я рассказываю ей всю правду.

10. Выберите правильный вариант:

I'll pay you back the money ... I get my next pay cheque.

a. When

b. before

c. after

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

Билет 1

1. Переведите текст на русский язык.

The most remarkable thing about the new Nissan leaf - the world's fully electric family car to go into mass production – is that is so utterly unremarkable. It looks like an ordinary motor car. It rides and handles like one (as a prospective buyer, your correspondent took one out for a spin last week). It accelerates briskly and stops just as assuredly as a conventional vehicle. It accommodates five adults with as much ease or squeeze as any family runabout. And it gets the equivalent of, let's just say "probably more" miles per gallon than fossil-fuel car or conventional hybrid.

We have yet to agree on how to compare electric cars with conventional ones. That makes it difficult for consumers to work out how much money, if any, they will save on annual fuel costs by buying a pure electric vehicle like the Leaf instead of a plug-in hybrid such as the forthcoming Chevrolet Volt (to be called in Ampera in Europe) – or even a conventional hybrid like the Toyota Prius, let alone one of the new clean diesels such as the Volkswagen TDI.

In the past, when kicking the tyres in car showrooms, the American motorists checked the official

Monroney sticker affixed to one of the vehicle's windows. Amongst other things, it listed the miles per gallon (mpg) that the model achieved when it was tested on the simulated city and highway driving cycles. The label also showed how the model's combined city/highway fuel economy compared with a range of broadly similar vehicles.

2. Ответьте на вопросы.

1. Are there any differences between the new Nissan Leaf and an ordinary car in handling and accommodation? Prove your point.
2. Does the Nissan Leaf consume less fuel than an ordinary car?
3. What are consumers interested in most of all when they compare electric cars with conventional ones?

Билет 2

1. Переведите текст на русский язык.

Improvements in the design of cars could produce fuel consumption savings of at least 60 per cent, according to a report by the Government's Transport and Road Research Laboratory which was published in London. Such improvements would mean the average car returning 50 miles to the gallon, compared with 30 miles per gallon today. The average motorist, with an annual mileage of 9,000, would save 120 gallons of fuel a year, equivalent to about 150 pounds sterling at today's petrol prices.

Some think that the proposed improvements are "fairly modest" and that even greater gains are possible. The biggest single contribution to better fuel consumption would be a change from petrol engines to higher efficiency units like the lightweight diesel. The report gives as an example the diesel-engined version of the Volkswagen Golf car.

The drivers, too, can help fuel economy. Good driving habits like moderate acceleration, anticipation of braking and travelling at modest speeds, can bring fuel savings of between 10 per cent and 15 per cent. Better traffic management in congested urban areas can increase average speed and reduce fuel consumption by replacing stop-start travel.

2. Ответьте на вопросы.

1. How will an average motorist benefit from the improvements in the design of cars?
2. What other measures could bring the decrease in fuel consumption? Enumerate them in the order given in the text.
3. In the author's opinion, what measure is the most significant for reducing fuel consumption?

Билет 3

1. Переведите текст на русский язык.

Manufacturer concept cars are unroadworthy, having gained over the years the nickname "pushmobiles" owing to the fact that many of them are non-runners. Chrysler's concepts are often exceptions to the rule, as each year the Chrysler Company gives selected journalists an opportunity to drive their cars on closely controlled venues. But this year they got tags (manufacturer plates) and insurance on the Challenger so a few journalists could drive it on real roads.

More often than not, when concept cars are driveable, their functionality is limited, as many of the cool design details are non-functional; the HVAC and radio controls rarely work, and the cars lack stuff like windshield wipers. In this regard, the Challenger is no exception. But it differs because this concept, which is based on a 4-inch shorter version of the platform found under the Dodge Magnum and Charger, is nearly ready for production.

It is evident as soon as you slip behind the wheel. No rock-hard cushions and seatbacks trimmed in linen and suspended with bike springs here; the seat frame is left intact from the Charger SRT8 and is trimmed in leather in a way that emulates the seats found in the first generation '70-'74 Challenger. Through the thick-rimmed steering wheel you look at a gauge cluster that evokes the look of the original combined with all the functionality of a contemporary instrument panel.

2. Ответьте на вопросы.

1. Can the term "pushmobiles" be applied to Chrysler's concept cars?
2. Has the Chrysler Company always allowed journalists to drive their concept car on real roads?
3. Is Challenger different from the other concept cars in functionality? Prove your point of view by referring to the text.

Билет 4

1. Переведите текст на русский язык.

The automakers began testing cars 40 years ago. To check a car for front end strength, for example, a driver simply rammed it into a brick wall. Sand bags were sometimes thrown inside to represent human drivers and passengers. Engineers at another auto company tested the brand new all-steel tops of the days by driving a car with an army tank on its roof and leading an elephant gingerly onto a platform mounted on the car top.

But about 20 years ago safety engineers decided that if they were going to build safer, not just stronger, cars they had to know more about what happened in auto accidents than they could learn from just examining wrecked vehicles or standing elephants on the roof. So, to study how people were being injured and killed, scientific crash methods were designed to represent as closely as possible the actual events experienced during real accidents.

The movements of human occupants, for example, are simulated by specially developed anthropomorphic dummies whose weights, shapes, and body structures closely approximate those of the men, women and children they resemble. In all of these simulated crash events, high speed motion picture cameras shoot 1000 to 3000 pictures every second and other aerospace type instruments attached to the dummies' chests, knees and heads measure and record impacts, displacements, trajectories and decelerations.

2. Ответьте на вопросы.

1. How did the automakers test the strength of their cars in the past?
2. What is the aim of the scientific crash methods?
3. Whom do the engineers use to simulate the movements of a driver and passengers?

Билет 5

1. Переведите текст на русский язык.

A new approach to the "see and be seen" problem has been tried by Volvo. All Volvo cars sold in Sweden since 1975 have been equipped with what the car makers call "day notice lights." These are additional to the front parking lights, but shine through the same lenses. They come out automatically with the ignition but go out when the head-lights are on. Though non-dazzling, they have a higher intensity than the dipped head-lights.

Day notice lights are intended to indicate to pedestrians and other drivers that the vehicle is moving, dipped head-lights are designed to illuminate the road ahead. Unlike dipped head-lights, day notice lights can be clearly seen from the side of the car as well as the front. They are sufficient to mark out the car in all conditions when the driver does not actually need head-lights to see by. Life expectancy of the bulbs is about 36,000 miles, or twice that of the average head-light bulb.

In Sweden the day notice lights have helped reduce accidents caused by the careless use of zebra crossings by pedestrians who misjudge the speed or distance of oncoming cars. They have also been found useful in the early morning and evening, when dazzle caused by the low, bright sun can result in the silhouette of an oncoming vehicle being lost against a dark background.

2. Ответьте на вопросы.

1. What new approach has been tried by Volvo in order to increase the traffic safety?
2. What is the purpose of the "day notice lights"?
3. Did the day notice lights help decrease the number of road accidents? Prove your point by referring to the text.
4. Are there any other road conditions where they been found most useful?

Билет 6

1. Переведите текст на русский язык.

Adaptive (or active) cruise control (ACC) systems detect a vehicle ahead, both the distance to and the relative speed of that vehicle and then maintain both the appropriate distance and speed between it and the car ahead. The latest ACC from TRW Automotive uses a 77-GHz radar sensor to detect vehicles up to 200 meters away. This system, which features range precision of 5%, speed measurement precision of 0.12 mph, and a search area of 12 degrees, is already used in the Volkswagen Phaeton and will be coming out in the new Volkswagen Passat.

But that is highway driving. In Japan, some cars are now being equipped for low-speed following; that is, drivers have highway-like cruise control capabilities on city streets, explains Jerry Bricker, vice president and general sales manager for Omron Automotive Electronics, Inc. Note the differences here. In highway driving, a two-second gap between vehicles at 60 mph is roughly 150 feet (except, say, in

Massachusetts). In city driving, there may be half a car length – six feet – between vehicles traveling under 25 mph.

Omron's new sensor, the Gen3 laser radar (lidar) sensor using Omron's micro lens array technology handles both long- and short-range sensing. Wave pattern recognition technology in the sensor detects highly reflective light, such as that off vehicles, and poorly reflective light, such as that off pedestrians. The lidar's photodiodes receive and convert the reflected laser light into electrical signals. These signals are analyzed to determine reflectivity and, from that, the type of object ahead.

2. Ответьте на вопросы.

1. Are modern cars equipped with the adaptive cruise control systems? Prove your point by giving the examples from the text.
2. Are the adaptive cruise control systems used only in highways?
3. How does the Gen 3 laser radar distinguish vehicles from pedestrians?

Билет 7

1. Переведите текст на русский язык.

Cash-strapped transportation officials across the United States are turning to low-cost, low-tech methods to combat potentially deadly behaviors such as speeding and tailgating. The innovations include:

- "Optical speed bars" painted on the road to trick drivers into thinking they are going faster than they actually are. Virginia, Illinois, New York and Texas have tried them recently.
- White dots painted on the highway to discourage drivers from tailgating. Washington, Maryland, Minnesota and Pennsylvania have already used this method.

"Everybody is dealing with budget crunches right now", says Harold Linnenkohl, president of the American Association of State Highway and Transportation officials and commissioner of Georgia's Department of Transportation. "You always have to ask the questions: Is it economical to do it, and does it work?" Last year 43,443 people were killed on the nation's roads, up 1.4% from 42,836 in 2004, the National Highway Traffic Safety Administration reported last month.

"Traffic fatalities have proved very difficult to reduce", says Frank Moretti, director of policy and research at TRIP, an organization based in Washington, D.C., that promotes policies to relieve traffic congestion and enhance highway safety. "So transportation agencies are doing everything they can think of to make the road environment safer."

2. Ответьте на вопросы.

1. Why do the US transportation officials turn to low-cost and low-tech methods in their struggle against speeding and tailgating?
2. What innovative road safety methods are described in the text?
3. Do the traffic fatalities tend to increase or decrease in the United States?

Билет 8

1. Переведите текст на русский язык.

Many different kinds of urban difficulties can be lessened by transporting men in new ways. Morse could only send one message at a time through a wire in 1845, we now can send dozens simultaneously. The wire is no larger, but we use it better. Mathematical resolution of communication phenomena has enabled us to do this.

Similar analysis of transportation systems has shown that our use of city streets is about as primitive as Mr. Morse's use of wire. Their carrying capacities, too, should be increased. The electronic engineers have numerous techniques for increasing channel's capacity. One is to digitalize information by counting bits of it.

Although it is not feasible to transport man from one place to another the way we transmit his voice, it is quite easy to count the human heads rather than vehicles flowing through city streets. This suggests several different ways of getting waves of people through streets faster. In cities, of course, streets intersections are numerous and troublesome. We have to control the traffic flow through many busy intersections with crude signal lights. They cannot distinguish between a bus, carrying 50 persons and alone boy on the motorcycle. It would be quite easy to enable them to do this—by putting special signals in the buses (that wouldn't disturb even a dog's sleep) and receivers in the signal light boxes. The control mechanism then will be able to delay one person a few seconds to give 50 people that many seconds.

2. Ответьте на вопросы.

1. Why does the author compare our use of city streets with Mr. Morse's use of wire?

2. What are the disadvantages of the signal lights used to control the traffic flow in cities?
3. What does the author recommend to increase the street carrying capabilities?

Билет 9

1. Переведите текст на русский язык.

Hybrid-electric vehicle (HEV) has a both petrol engine and electric motor. The petrol engine is the main power source. It is smaller and lighter than the engines of conventional cars. The electric motor provides extra power when needed. In some HEVs, it is connected to the wheels by the same transmission. In addition to a fuel tank, the HEV carries a pack of advanced batteries. There is also a processor which decides when to use the motor and engine. When the car is running at a constant speed, the petrol engine provides all the power required. For overtaking, hill climbing and accelerating from stop, the electric motor provides extra power. In some cars the motor also provides power for low-speed cruising as petrol engines are the least efficient in these conditions.

HEVs use regenerative braking. When the driver brakes a car, the resistance of the motor helps to slow down the car. At the same time, the energy from the wheels turns the motor which then functions as a generator, producing electricity to recharge the batteries. When the batteries are low, the petrol engine also drives the generator. HEVs have automatic start / shutoff. The petrol engine shuts off when the car comes to a stop. When the driver presses the accelerator, the motor instantly starts the engine again. No energy is wasted from idling when the car is stopped.

HEVs are more efficient and pollute less than cars with only petrol engines. They do not require special fuel like hydrogen cars and, unlike electric cars, they do not need to be plugged in overnight to recharge the batteries. However, they are heavier than ordinary cars because of the weight of the batteries.

2. Ответьте на вопросы.

1. When is the petrol engine used alone? When is the electric motor used alone? When are both motors used?
2. What advantage does the hybrid-electric vehicle have over a car with only petrol engine and an electric car?
3. What is the disadvantage of the HEVs?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная

1. Бобылева, С.В. Английский язык для сферы информационных технологий и сервиса : учебное пособие / С. В. Бобылева, Д. Н. Жаткин. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 246 с. - ISBN 978-5-9765-2078-3. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1066041>
2. Иващенко, И. А. Английский для IT-инженеров : учебник / И. А. Иващенко. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2019. - 83 с. - ISBN 978-5-9765-2159-9. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1066087>
3. Радовель В.А. Английский язык для технических вузов: Учебное пособие / Радовель В.А. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 284 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01495-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/521547>

б) дополнительная:

		компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе

подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«Культурология»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) Б1.Б.8 «КУЛЬТУРОЛОГИЯ»

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- проверка письменных заданий (конспектирование первоисточников, письменная работа);
- тестирование;
- контрольная работа;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Культурология как наука	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
2	Сущность культуры, ее структура и функции	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
3	Духовная культура как способ постижения и освоения окружающего мира	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
4	Субъекты культуры	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
5	Историческая типология культуры. Культура и цивилизация.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
6	Культурогенез и культура древних цивилизаций.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
7	Восточная культурная цивилизация.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
8	Культура западноевропейской цивилизации.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
9	Культура российской цивилизации.				10	10	УК-3; УК-5, ОПК-3

10	Культурологические характеристики постиндустриального общества.				9	9	УК-3; УК-5, ОПК-3
Всего часов:		4			99	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Культура общения», «Социология и политология».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
			1		
	Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:	103	2	103	4	99

в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	99		99		99
Контактная работа		1		1		1
Контактная работа в семестре (КС)		1		1		1
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
Контроль, всего:		4		4		
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	зачет		зачет		4
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации						
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Культурология как наука	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
2	Сущность культуры, ее структура и функции	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
3	Духовная культура как способ постижения и освоения окружающего мира	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
4	Субъекты культуры	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
5	Историческая типология культуры. Культура и цивилизация.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
6	Культурогенез и культура древних цивилизаций.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
7	Восточная культурная цивилизация.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
8	Культура западноевропейской цивилизации.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5, ОПК-3
9	Культура российской цивилизации.				10	10	УК-3; УК-5, ОПК-3
10	Культурологические характеристики постиндустриального общества.				9	9	УК-3; УК-5, ОПК-3
Всего часов:		4			99	103	

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Культурология как наука

Предмет культурологии. Истоки культурологического знания: антропологический, этнографический, социологический, аксиологический.

Методы культурологических исследований: описательный, исторический, компаративистский, статистический и др.

Основные школы и направления в культурологии: эволюционистское направление (Э. Тейлор, Г. Спенсер, Л. Уайт, и др.), психоаналитическое (З. Фрейд, К. Юнг и др.), локальных цивилизаций (Н. Данилевский, О. Шпенглер, А. Тойнби), теория «осевого времени» (К. Ясперс).

Тема 2. Сущность культуры, ее структура, функции

Понятие культуры, различные подходы к ее определению.

Морфология культуры. Принципы структурирования культуры.

Материальная и духовная культуры, их связь с соответствующими потребностями человека.

Основные функции культуры.

Динамика культуры. Типы культурных изменений. Источники и факторы культурной динамики. Прогресс и регресс.

Тема 3. Духовная культура как способ постижения и освоения окружающего мира.

Структурные компоненты духовной деятельности.

Генезис мифа, религии, магии, идеологии, художественной культуры и науки.

Мифология в разные периоды развития культуры. Познавательная функция мифа. Устойчивость мифологического сознания. Мифы наших дней.

Культурологический подход к сущности религии. Общие и особенные черты мировых религий, их место в системе культуры.

Идеология и общественное сознание. Культура и общество.

Функции художественной культуры. Соотношение социальных и эстетических сторон в художественном творчестве.

Наука, ее роль в различных культурах.

Содержательные элементы духовной жизни общества:

- Аффективное и культурно-регулируемое поведение.
- Язык и речь как средство общения и познания.
- Обычаи (традиции). Диалектика традиции и новаторства.
- Нормы. Ожидаемое поведение. Классификация норм по сферам деятельности.
- Ценности, их классификация, место и роль в разных культурах.
- Знание как элемент культуры. Типология знаний. Социальные и культурные факторы, влияющие на формирование сознания и функционирование научных представлений.

Культурная картина мира, социальные институты культуры, ее самоидентичность и модернизация.

Тема 4. Субъекты культуры.

Личность и культура. Формы инкультурации и социализации человека. Уровни культуры.

Роль семьи в становлении личности.

Показатели адаптации гражданина к переменам. Маргинальный индивидум.

Институциональная и профессиональная культура. Субкультура.

Культура массовая и элитарная. Антикультура и контркультура.

Культура этноса. Национальная культура и ее символы. Специфика и механизмы межкультурных контактов и заимствований. Диалог культур и сохранение их самобытности.

Тема 5. Историческая типология культуры. Культура и цивилизация.

Специфика предмета истории культуры. Типология культуры. Коды дописанных, письменных и экранной культур.

Формационный, культурно-исторический и цивилизационный подход в исследовании культурных процессов.

Основные характеристики и классификация цивилизаций. Различие между цивилизацией и культурой. Духовная и социальная структура цивилизаций.

Запад и Восток как культурологические понятия, их место в системе мировой цивилизации. Специфические, «срединные» и локальные культуры. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе. Место России в диалоге западной и восточных культур.

Тема 6. Культурогенез и культура древних цивилизаций.

Проблема антропогенеза и культурогенеза. Основные концепции: теократические и естественнонаучные. Дискуссии.

Первобытная культура и ее периодизация. Источники изучения первобытных культур:

- археологические,
- этнографические,
- фольклорные.

Мировоззрение первобытного человека. Ранние формы религии, появление погребального обряда. Тотемизм, фетишизм, магия, анимизм. Возникновение религиозных представлений.

Зарождение искусства.

Культура древнейших рабовладельческих цивилизаций.

Древнеегипетская культура и ее особенности (появление письменности, религия, мифология, накопление реальных знаний и появление элементов научных представлений о мире, искусство).

Вавилоно-ассирийская культура (материальная культура, письменность, литература, наука, религия и мифы).

Крито-микенская цивилизация. Время и место ее существования. Особенности.

«Дворцовый» и морской

характер. Религия и искусство.

Тема 7. Восточная культурная цивилизация.

Специфика восточных культур. Индо-буддистская культура. Особенности арабо-исламской культуры. Основные черты китайской и других дальневосточных культур.

Тема 8. Западная культурная цивилизация.

Античная культура – основа европейской цивилизации, верования. Система ценностей. Антропоцентризм.

Варварская культура как синтез остатков античной и архаической германской культур.

Культура западноевропейского средневековья, ее географические и временные рамки, социальная структура. Христианство – духовная основа европейского средневековья. Формирование и специфика средневекового типа личности. Характерные черты средневекового сознания.

Возрождение (Ренессанс) как явление культуры. Социально- исторические основы Возрождения. Гуманистическое мировоззрение. Ренессансное искусство. Национальные черты Возрождения. Значение культуры эпохи Возрождения для мировой цивилизации.

Социальные основы Реформации. Основные черты протестантизма. Протестантская этика. Влияние протестантизма на культуру.

Контрреформация. Активизация инквизиции. Закат Ренессанса и созревание предпосылок перехода к новой эпохе.

Становление капитализма и его влияние на развитие культуры. Научная революция 17 вв., ее сущность и последствия. Просвещение как явление культуры нового времени.

Художественная культура 17-18 вв., появление многообразия стилей и жанров.

Расширение взаимодействия и взаимовлияния культур и формирование буржуазных наций. Ускорение технического прогресса. Индустриализация и технизация культуры.

Искусство 19-начала 20 вв.

Культурологические характеристики индустриального общества. Культура и природа. Экологические проблемы. Экология человека и дегуманизация культуры.

Тема 9. Культура российской цивилизации.

Культурологические характеристики России. Русские мыслители о противоречиях отечественной культуры.

Славяно-русский этногенез. Культура Древней Руси 9-12 вв. Принятие христианства.

Становление великорусской (русской) народности и ее культуры. Идеология собирания Руси. Роль православной церкви. Школы иконописи.

Государство как формообразующее начало в русской культуре. Формирование русского национального характера и менталитета.

Искусство великорусской народности. Усиление светских тенденций и западных влияний в русской культуре 17 века.

Реформы Петра Первого в области культуры. Основные черты и особенности русской культуры 18 века. Начало формирования русской интеллигенции. Дворянство и дворянская культура. Развитие художественной культуры в 18 веке.

«Золотой век» (19 в.) русской культуры, и его характерные черты. Укрепление внутрироссийских культурных связей.

Подъем русской науки. Система образования. Искусство.

Особенности социокультурной ситуации в России к. 19-н. 20 века. «Серебряный век» русской культуры.

1917 г. и отечественная культура. Влияние революционных потрясений на развитие русской культуры. Программа культурных преобразований большевиков и ее реализация. Раскол интеллигенции, возникновение и обособление культуры «русского зарубежья».

Становление советской культуры в СССР. Этапы развития советской культуры. Сущность тоталитарной культуры в СССР. Идеологизация, огосударствление культуры. Социалистический реализм в искусстве.

Современная социокультурная ситуация и перспективы развития культуры в России. Новые явления в духовной жизни общества, их неоднозначность и противоречивость. Место и роль России в мировой культуре.

Тема 10. Культурологические характеристики постиндустриального общества.

НТР. Влияние новейших технологий на дифференциацию производства и потребления. Последствия всеобщего образования и влияния средств массовой коммуникации.

Взаимодействие культур и проблема преодоления межкультурных конфликтов. Роль культуры в решении глобальных проблем.

Новые ценностные ориентации. Контркультура и альтернативные движения.

Модернизм и постмодернизм.

Современное информационное общество и будущее культуры.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий. Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- выполнение лабораторной работы и подготовка отчёта

6.1.1. Материалы для письменных заданий

Конспектирования первоисточников

Раздел 2. Сущность культуры, ее структура и функции.

1. Багдасарьян, Н.Г. Сущность, структура и функции культурологии / Н.Г. Багдасарьян, А.В. Литвинцева и др. //

Культурология: Учеб для студ. техн. вузов. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Высш. шк., 2011. – 709 с.

2. Гуревич, П.С. Осмысление феномена культуры / П.С. Гуревич // Культурология: Учебник. – М.: Гардарики, - 2011. – 280 с.

Письменная работа

Раздел 8. Культура западноевропейской цивилизации.

1. Античная культура – основа европейской цивилизации, верования. Система ценностей. Антропоцентризм.
2. Варварская культура как синтез остатков античной и архаической германской культур.
3. Культура западноевропейского средневековья, ее географические и временные рамки, социальная структура.
4. Христианство - духовная основа европейского средневековья.
5. Формирование и специфика средневекового типа личности.
6. Характерные черты средневекового сознания.
7. Возрождение (Ренессанс) как явление культуры. Социально- исторические основы Возрождения. Гуманистическое мировоззрение.
8. Ренессансное искусство. Национальные черты Возрождения.
9. Значение культуры эпохи Возрождения для мировой цивилизации.
10. Влияние протестантизма на европейскую культуру.
11. Просвещение как явление культуры нового времени.
12. Художественная культура 17-18 вв., появление многообразия стилей и жанров.
13. Расширение взаимодействия и взаимовлияния культур и формирование буржуазных наций. Ускорение технического прогресса. Индустриализация и технизация культуры.
14. Культурологические характеристики индустриального общества.
15. Экология человека и дегуманизация культуры.

6.1.2. Материалы для проведения тестирования

Раздел 9. Культура российской цивилизации

1. Сбор, обработку, анализ разнообразной информации о функционировании культуры в обществе осуществляет...

- A. культурная антропология
- B. социология культуры
- C. историческая культурология
- D. философия культуры

2. К числу направлений прикладной культурологии не принадлежит...

- A. исследование исторических процессов взаимоотношений человека и культуры
- B. диагностика культурных процессов
- C. обеспечение реализации культурных программ
- D. разработка культурной политики

3. К специализированному уровню хозяйственной культуры не относится

- A. торговля
- B. экономика
- C. промышленность
- D. домашнее хозяйство

4. Принятый в данном обществе способ удовлетворения потребностей человека, отражает понятие

- A. обряд
- B. закон
- C. ритуал
- D. норма

5. В культурологии традиция понимается как...

- A. стереотипный способ поведения, воспроизводимый в определенном обществе или социальной группе
- B. особенности повседневной жизни людей, определяемые данной общественно-экономической формацией
- C. действия, сопровождающие важные моменты жизни и производственной деятельности человеческого коллектива
- D. элементы социального и культурного наследия, передающиеся от поколения к поколению

6. Культура, базирующаяся на письменной традиции, профессиональной литературе, искусстве, открытая для внешних влияний, но сохраняющая при этом этническую самобытность, называется...

- A. массовой
- B. популярной
- C. потребительской
- D. национальной

7. Славянофилы полагали, что в постижении истины необходима...

- A. опора на разум
- B. ориентация на сенсуализм
- C. ориентация на достижения западной философии
- D. опора на православие

8. Философское знание о культуре...

- A. сравнивает и описывает все существующие культуры
- B. выявляет функциональные связи между элементами культуры
- C. исследует традиционную культуру и ее основные элементы

D. выявляет сущность и смысл культуры, ценность ее элементов

9. Культурная антропология исследует ...

A. изменение культурных потребностей и целей человека в условиях урбанизации

B. процессы адаптации человека к окружающей культурной среде

C. политическое и духовное обеспечение реализации культурных программ

D. развитие теоретических представлений о культуре

10. Понятие, включающее в себя элементы социального и культурного наследия, передающегося от поколения к поколению и сохраняющегося в течение длительного времени, – это ...

A. обычай

B. ритуал

C. обряд

D. традиция

11. Культура, базирующаяся на письменной традиции, профессиональной литературе, искусстве, открытая для внешних влияний, но сохраняющая при этом этническую самобытность, называется...

A. Национальной

B. народной

C. этнической

D. массовой

12. Особенностью истории восточного мира не является...

A. отсутствие революционных разрывов

B. прочное положение религии как фундамента культуры

C. преемственность традиций и обычаев

D. наличие революций

13. Появление сословного общества, политической сферы культуры, письменности – характерные черты культуры ...

A. постиндустриального типа

B. Новой эпохи

C. первобытного общества

D. раннегородских цивилизаций

14. Западники...

A. отрицали реформы Петра I

B. не признавали за православием никаких особых достоинств

C. выступали против развития капитализма

D. восхищались православием

15. Если человек не идентифицирует себя ни с культурой этнического большинства, ни с культурой этнического меньшинства, то результатом этого является культурная...

A. ассимиляция

B. Сепарация

C. интеграция

D. маргинализация

16. методам, направленным на понимание культурных явлений, не относится метод...

A. факторного анализа

B. семиотический

C. структурно-функциональный

D. сравнительно-исторический

17. Под морфологией культуры понимают

A. процесс освоения индивидом норм и ценностей культуры

B. период стагнации культурного развития

C. детерминированное поведение человека

D. внутреннюю структуру культуры

18. Принятый в данном обществе способ удовлетворения потребностей человека, отражает понятие

A. закон

B. Ритуал

C. обряд

D. норма

19. Ю. Лотман полагал, что культуру каждого коллектива можно рассматривать как совокупность...

A. функций

B. образов

C. языков

D. структур

20. В «зону действия» культурной традиции не входит(-ят) ...

A. комментарии и интерпретации обрядовой сферы жизни

B. нравы, обычаи, обряды, ритуалы

C. каноны, установления

D. трансляция социального опыта

21. Кто из мыслителей понимал культуру как "почитание света"?

- A. В. Вундт;
- В. Н. Рерих;
- С. Ж.-Ж. Руссо;
- D. Л. Морган.

22. Назовите известного русского социолога XIX века, занимавшегося проблемами культурно-исторической типологии:

- A. Михайловский;
- В. Леонтьев;
- С. Данилевский;
- D. Бердяев.

23. Кто из мыслителей противопоставлял понятия "культура" и "цивилизация"?

- A. Н. Бердяев и О. Шпенглер;
- В. Т. Парсонс и Э. Тайлор;
- С. П. Сорокин и Ю. Лотман.

24. Назовите имя американского социолога русского происхождения, автора концепции социокультурной динамики и исследователя социальной стратификации, который также занимался проблемой типологии культур?

- A. Н. Бердяев;
- В. Н. Данилевский;
- С. П. Сорокин;
- D. А. Лосев.

25. Кому из мыслителей принадлежат следующие слова: "Культура родилась из культа. Истоки ее — сакральны. Вокруг храма зачалась она и в органический свой период была связана с жизнью религиозной"?

- A. А. Молю;
- В. М. Фуко;
- С. Н. Бердяеву;
- D. П. Сорокину.

26. Кто является автором концепции "пассионарности"?

- A. А. Тойнби;
- В. Ф. Ницше;
- С. П. Тейяр де Шарден;
- D. Л. Гумилев.

27. Укажите название музея, основанного в 1898 г. в Москве?

- A. Русский музей императора Александра III
- В. Картинная галерея купца П.М. Третьякова
- С. Музей изящных искусств

28. Укажите название музея, открытого в 1912 г. по инициативе историка И.В. Цветаева, отца великой русской поэтессы М.И. Цветаевой

- A. Русский музей
- В. Третьяковская галерея
- С. Государственный музей изобразительных искусств им А.С.Пушкина

29. Представители одного из направлений русской общественной мысли, выступавшие за принципиально отличный от западного путь развития России на основе самобытности

- A. Гуманисты
- В. Декабристы
- С. Славянофилы

30. Основоположник русского книгопечатания

- A. Н. Бердяев
- В. А. Лосев
- С. И. Федоров

6.1.4. Ситуационные задачи.

№1. Прочтите трагедию Софокла «Эдип-царь» и ответьте на вопросы:

1) Подумайте и напишите, предопределен ли Эдип к той трагедии, что происходит в его жизни. Иными словами, мог ли Эдип избежать всех ужасов, которые с ним произошли. Для древнего грека существует ли свобода воли, либо вся жизнь представляется исключительно властью рока, судьбы. Приветствуются ваши размышления.

2) Как Вы думаете, кто виноват в трагедии Эдипа? Есть ли виновные, если есть, кто они? Если нет, то за что страдает Эдип?

3) Сравните концепцию Софокла и П.П. Пазолини (фильм «Царь Эдип», 1967), укажите, в чем разница подходов в трактовке мифа об Эдипе у этих двух авторов.

№2. Прочтите трагедию У. Шекспира «Гамлет» (желателен перевод М.Лозинского или Б.Пастернака) и ответьте на вопросы:

1) Предание о Гамлете, впрочем, как и повествование о соперничестве дяди с племянником, достаточно древнее, сюжет встречается уже в рукописи XII века, в так называемом «Деяниях датчан» датского историка и писателя Саксона Грамматика. В «Саге об Амлете» главный герой, узнав об убийстве собственного отца, не колеблясь хладно-кровно

мстит виновнику, выполняя свой сыновий долг. Почему так долго колеблется Гамлет у Шекспира? Почему появляется трагедия главного героя? Почему он не может просто отомстить как его прообраз в 12 веке? Что мешает Гамлету? Что изменилось за 4 века существования предания о Гамлете.

Подсказка: ключом (одним из возможных!) к пониманию гамлетовских страданий может послужить фраза главного героя: “Распалась цепь времен”(в оригинале точнее: “Время вывихнуло свой сустав”), найдите место в тексте, где звучит эта фраза, подумайте, может ли Гамлет жить по законам средневекового общества, если нет, почему? Почему конфликт со временем является основным?

2) Знаете ли Вы, какие-либо другие трактовки образа Гамлета, кто обращался к этому сюжету в европейской и русской литературах, музыке, изобразительных искусствах? Вспомните, русских и английских исполнителей роли Гамлета, кто из русских актеров был похоронен в костюме Гамлета?

№3. Прочтите комедию Ж.Б. Мольера «Дон Жуан». Текст можно заменить: Тирсо де Молина «Севильский озорник», Байрон Д. Дон Жуан, при отсутствии этих текстов воспользуйтесь «Каменным гостем» А.С.Пушкина из его «Маленьких трагедий» или любым текстом о Дон Жуане, можно и не текстом, а например, оперой (С.Рахманинова) или статьей в энциклопедии.

1) Подумайте, почему Дон Жуан стремится соблазнять женщин? Это простое стремление к победам, выстраивание своего «самцового» имиджа (если да, зачем?), стремление убежать от брака (если да, почему), поиск идеала, поиск понимания, комплекс мести женщинам (за недостаток внимания со стороны матери в детстве) и связанный с ним обостренный «эдипов комплекс», если несколько причин – укажите, приведите собственные мотивации поступков этого героя. Любит ли Дон Жуан кого-либо? Может ли он любить? Любит ли он себя?

2) Легенды о любовниках, бросающих своих возлюбленных, известны по крайней мере с античности, но они не становились культовыми героями эпохи. Почему неверный любовник становится культурным символом. Какие черты Дон Жуана способствуют этому. Подсказка: подумайте по поводу отношения к свободе у этого героя, свободен ли он. Каково понимание свободы у героя, верит ли он в Бога? Обоснуйте свой ответ.

3) Почему только вмешательство загробного мира останавливает Дон Жуана, есть ли земные силы, которые могли бы его вразумить? Прокомментируйте свой ответ.

4) В каком веке и где был написан текст И.В.Гете «Фауст»? Укажите даты жизни Гете. Что объединяет образы Фауста и Дон Жуана, в чем их сходство и различие? Почему, Фауст популярен в северной Европе, а Дон Жуан в южной? Подумайте о причинах популярности этих двух героев.

№4. Сформулировать актуальные проблемы художественной культуры и представить варианты проектных решений.

6.1.5. Тематика контрольных работ

1. Культура: основные подходы и определения.
2. «Культура» и «цивилизация»: соотношение понятий.
3. Проблема единства культуры и многообразия культур.
4. Идеи гуманизма в истории европейской культуры.
5. Структурализм и постструктурализм о культуре.
6. Мифология и религия Древнего Египта.
7. Ислам в России. История и современность.
8. Буддизм в истории мировой культуры.
9. Образ человека в древнегреческой и древнеримской культурах.
10. Духовные ценности сословий средневекового общества.
11. Отражение новых идеалов в искусстве Возрождения.
12. Лютеранство и кальвинизм в культуре Европы.
13. Мир, человек, общество в мусульманской картине мира. Ислам
14. Русская иконопись: история, традиция, каноны.
15. Евразийцы о русской культуре.
16. Образ царя и царистская идея в русской культуре.
17. Русская революция как социокультурный феномен.
18. Россия: проблема цивилизационной идентичности («западники», «славянофилы», «евразийцы»).
19. Влияние Византии на формирование русской культуры.
20. Язычество Древней Руси и его роль в русской культуре.
21. Социокультурные особенности восточной ветви христианства.
22. Святые Древней Руси: социокультурная специфика.
23. Самодержавие - феномен русской культуры. Царь и Бог.
24. Романский и готический стили в средневековой архитектуре.
25. Народная культура европейского Средневековья.
26. Из истории культурного экспансионизма.
27. Проблемы современной молодежной культуры в России.
28. Национальная самобытность и проблемы взаимодействия культур в многонациональных государствах.
29. Трудовая культура и моральные ценности общества.
30. Культурологические концепции технократизма.
31. Наука в разных культурах.
32. Классицизм в художественной европейской культуре.
33. Романтизм и реализм в художественной культуре 19 века.
34. Художественные стили и направления в России в первой половине 19 века.
35. Импрессионизм и постимпрессионизм в европейском искусстве 2 половины 19 в.

36. Авангардистские художественные стили и направления Европы 20 века.
37. Крещение Руси - переломный момент в истории отечественной культуры.
38. Европоцентризм и проблема самосознания европейской культуры.
39. Государство и церковь в истории русской культуры.
40. Современное состояние Российской культуры.
41. Молодежная субкультура в условиях мегаполиса: жизненные ценности и ориентиры.
42. Культурное своеобразие и идентичность.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в полном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
<i>Зачтено</i>	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
<i>Не зачтено</i>	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать»:

1. Предмет, задачи и структура курса культурологии.
2. Культурология и философия культуры
3. Методы культурологических исследований.
4. Теоретическая и прикладная культурология.
5. Культурная антропология.
6. Сущность и структура культуры
7. Духовная и материальная культуры: проблема специфики и взаимосвязи.
8. Социология культуры
9. Типология культур и цивилизаций
10. Функции культуры
11. Культурология как интегративная наука о культуре
12. Понятие и многообразие подходов к определению культуры
13. Искусство в системе культуры, его место и функции.
14. Культура как знаково-символическая система.
15. Инкультурация
16. Аккультурация.
17. Динамика культуры
18. Культурная социализация
19. Культурная ассимиляция
20. Культурная диффузия
21. Культурная экспансия
22. Культурный архетип
23. Глобализация культуры
24. Культурный герой
25. Фаустовский тип культуры
26. Языки и символы культуры
27. Универсалии культуры
28. Аполлоническое и дионисийское в культуре
29. Индо-буддистская культура.
30. Культура античной цивилизации: ее периодизация и основные особенности.
31. Особенности арабо-исламской культуры.
32. Роль конфуцианства в культуре Китая.
33. Даосизм: теория, практика, отражение в литературе и искусстве.
34. Человек в культуре европейского Средневековья. Знание и вера в культуре средних веков.
35. Возрождение: общая характеристика. Принципы гуманизма и антропоцентризма:
36. Реформация в культуре Европы.
37. Культура Нового времени в Европе XVII-XVIII веков.
38. Развитие производительных сил и культурный прогресс в Европе XIX века.

39. Православие в истории отечественной культуры.
40. Петровские реформы: историко-культурный смысл
41. Культура русского Просвещения (XVIII век)
42. Расцвет русской культуры XIX века.
43. Самодержавие как феномен русской культуры.
44. Интеллигенция как феномен отечественной культуры. Интеллигенция и революция.
45. «Серебряный век» русской культуры. Кризис «классической модели» культуры.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Уметь различать и приобщаться к культурным ценностям и нормам
2. Уметь использовать межкультурную интеграцию
3. Приобщиться к современной социокультурной трансформации в России
4. Уметь составлять культурную картину мира.
5. Уметь разбирать культуругенез
6. Уметь адаптироваться к различным культурам
7. Уметь анализировать морфологию культуры
8. Различать субкультуры и контркультуры
9. Уметь разбираться в культурной политике.
10. Различать элитарную, массовую и народную культуры.
11. Уметь анализировать культурную аккумуляцию
12. Уметь анализировать и сопоставлять культурные традиции и инновации
13. Уметь анализировать национальные культуры и этнические культуры
14. Уметь создавать диалог культур.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

№1. Сформулировать актуальные проблемы в области охраны и использования культурно- исторического наследия и представить варианты проектных решений.

№2. Перечислите этапы подготовки экскурсии «Итальянское искусство XV – XVI вв. в коллекции Эрмитажа» для учащихся старших классов.

№3. Составьте синхронистическую таблицу по теме «Художественная культура древнего мира».

№4. Составьте структурно-логическую схему по теме «Культура западноевропейского средневековья».

№5. Представьте основные этапы культурологического анализа произведений искусства по теме «Русская культура XVIII века»

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Багновская, Н. М. Культурология: учебник / Н.М. Багновская – 3-е изд. – Москва: Дашков и К, 2017. – 420 с. – ISBN 978-5-394-00963-1. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/93536>
2. Брейтман А. С. Культурология: Учебное пособие / Брейтман А.С. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 86 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/910750>
3. Драч Г. В. Культурология: Учебное пособие / Под ред. Г.В. Драча. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2018. – 413 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/150593>
4. Руденко А. М. Культурология: учебник / А.М. Руденко, С.И. Самыгин, М.М. Шубина; под ред. А.М. Руденко. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. – 336 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/907584>

б) дополнительная литература:

1. Бенин, В.Л. Педагогическая культурология : учебное пособие / В.Л. Бенин. – 2-е изд., испр. – Москва: ФЛИНТА, 2016. – 379 с. – ISBN 978-5-9765-2769-0. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/83770>
2. Культурология: учебно-методическое пособие / составитель К.Е. Ситниченко. – Уфа : БГПУ имени М. Акмуллы, 2016. – 150 с. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/90968>
3. Малюга, Ю.Я. Культурология: учеб. пособие / Ю.Я. Малюга. – 2-е изд. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 333 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/538922>

4. Маркова А. Н. Культурология: учеб. пособие для студентов вузов / под ред. А.Н. Марковой. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 400 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028509>
5. Никитич, Л.А. Культурология. Теория, философия, история культуры: Учебник для студентов вузов / Л.А. Никитич. - ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 559 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028511>
6. Силичев, Д.А. Культурология: учеб. пособие / Д.А. Силичев. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: вузовский учебник; ИНФРА-М, 2016. – 393 с. – Режим доступа <https://new.znanium.com/>.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ – <http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» – <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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 записи 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«Культура общения»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Сущность и понятие общения, культуры общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
2.	Коммуникативная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
3.	Перцептивная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3

4.	Интерактивная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
5.	Принципы эффективного взаимодействия в процессе общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
6.	Межличностное общение и культура деловых отношений.	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
7.	Нормы, правила и этические принципы культурного общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
8.	Этические нормы общения в разных культурах	0,25			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
9.	Формирование навыков культурного общения	0,25			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Итого:	4			99	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Социология», «Иностранный язык».

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103		4	1	99
в том числе:	Лекции (Л)	4		4		
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	99		99		99
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
Контроль, всего:		4		4		
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	4		4		
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		зачет		зачет		
Общая трудоемкость, ч.		108		72		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
	Сущность и понятие общения, культуры общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Коммуникативная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Перцептивная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Интерактивная сторона общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Принципы эффективного взаимодействия в процессе общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Межличностное общение и культура деловых отношений.	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Нормы, правила и этические принципы культурного общения	0,5			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Этические нормы общения в разных культурах	0,25			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Формирование навыков культурного общения	0,25			10	10,5	УК-4, УК-9, ОПК-3
	Итого:	4			99	103	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Понятие делового общения, его структура и характеристики.

Понятие общения и категорий делового общения. Этапы общения. Структура и средства коммуникационного процесса. Функции и стороны общения. Специфика делового общения. Виды и формы делового общения. Стили делового общения.

Тема 2. Перцептивная сторона делового общения

Факторы, обуславливающие ошибки восприятия партнера при первом знакомстве. Механизмы и эффекты межличностного восприятия. Фундаментальная ошибка каузальной атрибуции. Явление самоподачи. Понятие имиджа, его функции в общении, средства создания.

Тема 3. Восприятие партнера по деловому общению

Изучение ошибок первого впечатления и способов их преодоления. Отработка приемов, помогающих сформировать аттракцию в деловом общении. Техника самопрезентации в деловом общении.

Тема 4. Коммуникативная сторона делового общения

Особенности вербальной и невербальной деловой коммуникации. Слушание в деловой коммуникации (трудности эффективного слушания, виды слушания, правила слушания). Коммуникативные барьеры в общении и пути их преодоления.

Тема 5. Коммуникативные процессы в деловом общении

Отработка требований к профессиональной речи. Распознавание невербальных сигналов в деловом общении. Технологии совершенствования навыков эффективного слушания.

Тема 6. Интерактивная сторона делового общения

Основные позиции партнеров в деловом общении согласно теории Э.Берна. Способы изменения поведения и деятельности других людей в деловой коммуникации. Характеристика манипуляций и пути их нейтрализации.

Тема 7. Способы воздействия на партнера по деловому общению

Отработка стратегии взаимодействия с партнером на основе определения его позиции в деловом общении. Тестирование на определение степени внушаемости. Изучение способов распознавания и нейтрализации манипуляций в деловом общении.

Тема 8. Формы делового общения

Деловые беседа, встреча, совещание, переговоры. Структурная организация и этапы проведения деловых бесед, совещаний, переговоров. Тактика и порядок проведения отдельных этапов. Приемы повышения эффективности проведения деловых бесед, совещаний, переговоров. Особенности ведения международных переговоров и бизнес-протокола.

Тема 9. Технология проведения деловых бесед, совещаний, переговоров

Развитие навыков публичного выступления на деловых совещаниях. Отработка навыков проведения деловой беседы. Деловая игра «Переговоры».

Тема 10. Характеристики делового общения

Изучение основных категорий делового общения. Выявление уровня общительности. Определение индивидуального стиля делового общения и взаимодействия с другими людьми.

Тема 11. Принципы деловой этики

Понятия, задачи и основные категории этики деловых отношений. Этика деловых межличностных отношений в рабочей группе. Этика деятельности руководителя. Этические нормы в деловом общении подчиненных с руководителем. Этика делового общения между коллегами.

Тема 12. Этика взаимоотношений в коллективе

Определение оптимального стиля руководства, диагностирование межличностных отношений и определение способов улучшения морально-психологического климата в коллективе

Тема 13. Конфликты в деловом общении

Методологические основы конфликтологии и сущностная характеристика конфликтов в работе специалистов. Предупреждение и конструктивное разрешение конфликтов. Управление конфликтом. Этические нормы общения в конфликте.

Тема 14. Способы разрешения конфликтов

Тестирование на выявление уровня конфликтности. Анализ конфликтных ситуаций в деловом общении. Изучение стратегий поведения в конфликтных ситуациях

Тема 15. Деловой этикет

Отработка навыков речевого этикета. Деловая игра по изучению правил встречи, приветствия и представления деловых партнеров, норм общения по телефону, правила рассадки за столом и т.д.

Тема 16. Механизмы внедрения этических принципов и норм в практику деловых отношений

Этические кодексы. Комитеты по этике. Тренинг. Социальные аудиты. Юридические комитеты. Службы, рассматривающие претензии граждан по этическим вопросам. Изменения в корпоративной структуре.

Тема 17. Коммуникативные качества речи. Средства речевой выразительности.

Понятность речи. Понятие о профессионализмах, диалектизмах, жаргонизмах. Терминологическая и иноязычная лексика. Способы объяснения слов. Чистота речи. Богатство и разнообразие речи. Выразительность речи. Тропы и стилистико-риторические фигуры.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий

Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, содержатся в методических материалах лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Сущность и содержание понятия «культура общения».
2. Структура и средства делового общения.
3. Функции и цели делового общения.
4. Виды и уровни делового общения.
5. Стили общения.
6. Коммуникативная сторона общения.
7. Перцептивная сторона общения.
8. Интерактивная сторона общения.
9. Социально-психологические закономерности в деловом общении.
10. Этические проблемы деловых отношений.
11. Основы деловой риторики.
12. Основы вербального общения.
13. Основы невербального общения.
14. Кинесические особенности невербального общения.
15. Визуальный контакт.
16. Проксемические особенности невербального общения.
17. Этические нормы телефонного разговора.
18. Правила подготовки публичного выступления.
19. Правила подготовки и проведения деловой беседы.
20. Правила подготовки и проведения служебных совещаний.
21. Правила проведения переговоров с деловыми партнерами.
22. Правила конструктивной критики.
23. Лидерство и его разновидности.
24. Трудности межличностного общения.
25. Феномен обратной связи в межличностном общении.
26. Одежда и манеры делового мужчины.
27. Одежда и внешний облик деловой женщины.
28. Визитная карточка, ее роль в сфере деловых отношений.
29. Этикет приветствий и представлений.
30. Титулирование.
31. Этикет деловых приемов.
32. Этика и этикет проведения презентаций.
33. Особенности делового общения с иностранными партнерами.
34. Искусство комплимента. Правила вручения сувениров и подарков в деловой сфере.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Использовать механизмы внедрения этических принципов и норм в практику деловых отношений.
2. Регулировать служебное поведение и деловые отношения при помощи этического кодекса.
3. Владеть культурой делового письма.
4. Уметь проводить деловые беседы, совещания, переговоры
5. Уметь решать спорные вопросы, конфликтные ситуации.
6. Использовать основы невербального общения.
7. Вести переговоры сфере деловой деятельности.
8. Использовать правила деловой переписки.
9. Использовать принципы этики в сфере деловых отношений.
10. Владеть навыками делового общения «сверху – вниз», «снизу – вверх», «по горизонтали».
11. Владеть техникой нейтрализации досадных замечаний и возражений оппонента

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Усанова, О.Г. Культура профессионального речевого общения : учебно-методическое пособие / О.Г. Усанова. — 4-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Планета музыки, 2019. — 92 с. — ISBN 978-5-8114-4349-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119128>
2. Бороздина, Г.В. Психология делового общения: Учебник / Г.В. Бороздина. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 295 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-001969-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/260756>
3. Виноградов, С.И. Культура русской речи: Учебник для вузов/Граудина Л. К., Виноградов С. И., Даниленко В. П., Карпинская Е. В. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 560 с.: (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-547-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/478899>
4. Лопаткина, О.Р. Культура устной и письменной речи делового человека : справочник. - 22-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2016. - 315 с. - ISBN 978-5-89349-358-0. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1032477> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1032477>
5. Шабанова, Н.А. Культура речевой коммуникации : учеб.пособие для бакалавров, специалистов и магистров неязыковых вузов / О.И. Соколова, Н.А. Шабанова, С.М. Федюнина. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 135 с. - ISBN 978-5-9765-0720-3. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1035425> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1035425>

б) дополнительная литература:

1. Фадеева, М.Ю. Формирование лингвокоммуникативной культуры общения в бизнесе : учебное пособие / М.Ю. Фадеева. — 2-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2015. — 95 с. — ISBN 978-5-9765-2505-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/72709>
2. Горлова, Е.А. Риторика делового общения (в рамках курса «Русский язык и культура речи») : учебно-методическое пособие / Е.А. Горлова, О.В. Журавлева. — Самара : АСИ СамГТУ, 2016. — 148 с. — ISBN 978-5-9585-0653-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/87733>
3. Яцук, Н.Д. Культура речи : практикум / Н. Д. Яцук. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2015. - 92 с. - ISBN 978-5-9765-1973-2. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1066703>
4. Аннушкин, В.И. Знакомиться легко, расставаться трудно. Интенсивный курс русского речевого общения: Учебное пособие / Аннушкин В.И., Акишина А.А., Жаркова Т.Л., - 5-е изд., стер. - М.:Флинта, 2017. - 223 с.: ISBN 978-5-89349-574-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/453894>
5. Романова, Н.Н. Словарь. Культура речевого общения: этика, прагматика, психология : словарь / Н.Н. Романова, А.В. Филиппов. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 304 с. — ISBN 978-5-9765-0783-

8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/84323>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka - 1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«ДОКУМЕНТООБОРОТ И ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, оформление деловой переписки);

- тестирование;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контрала)	Формируемые компетенции
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Документооборот и делопроизводство».	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
2	История возникновения и развития отечественного делопроизводства.				3	3	УК-2, УК-4, ОПК-3
3	Общие нормы и правила оформления документов. Документированная информация.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
4	Организационно-распорядительная документация: понятие, классификация, состав и оформление реквизитов. Бланки документов.				4	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
5	Язык и стиль служебной документации. Типичные ошибки.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
6	Оформление приказов, организационно-правовых и других распорядительных документов.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
7	Оформление служебных писем и другой информационно-справочной документации.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
8	Документирование коммерческой деятельности предприятия.				4	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
9	Международная переписка. Документы по внешнеэкономической деятельности.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
10	Делопроизводство по письменным и устным обращениям граждан.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
11	Документирование трудовых отношений.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
12	Работа с конфиденциальными документами.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
13	Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организациях.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
14	Организация документооборота.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
15	Регистрация документов.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
16	Контроль сроков исполнения документов. Составление номенклатур, текущее и оперативное хранение дел.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
17	Архивное хранение документов.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3

18	Технические средства, применяемые в делопроизводстве				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
Всего часов:		4			99	103	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Менеджмент» и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Управление персоналом», «Основы научных исследований».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации

	Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		4 курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103	2	103	4	99
в том числе:	Лекции (Л)	4	2		4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	99				99
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						
Контроль, всего:						
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	4		4		
	Зачёт с оценкой					

Форма промежуточной аттестации	Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.	108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.	3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без капитала)	Формируемы е компетенции
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины «Документооборот и делопроизводство».	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
2	История возникновения и развития отечественного делопроизводства.				3	3	УК-2, УК-4, ОПК-3
3	Общие нормы и правила оформления документов. Документированная информация.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
4	Организационно-распорядительная документация: понятие, классификация, состав и оформление реквизитов. Бланки документов.				4	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
5	Язык и стиль служебной документации. Типичные ошибки.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
6	Оформление приказов, организационно-правовых и других распорядительных документов.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
7	Оформление служебных писем и другой информационно-справочной документации.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
8	Документирование коммерческой деятельности предприятия.				4	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
9	Международная переписка. Документы по внешнеэкономической деятельности.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
10	Делопроизводство по письменным и устным обращениям граждан.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
11	Документирование трудовых отношений.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
12	Работа с конфиденциальными документами.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
13	Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организациях.	1			3	4	УК-2, УК-4, ОПК-3
14	Организация документооборота.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
15	Регистрация документов.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
16	Контроль сроков исполнения документов. Составление номенклатур, текущее и оперативное хранение дел.				8	8	УК-2, УК-4, ОПК-3
17	Архивное хранение документов.				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3
18	Технические средства, применяемые в делопроизводстве				6	6	УК-2, УК-4, ОПК-3

Всего часов:	4			99	103	

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Документооборот и делопроизводство».

Понятие терминов «документ», «документоведение», «документационное обеспечение управления», «делопроизводство», «корреспонденция».

Делопроизводство как отрасль деятельности в сфере управления. Современное состояние делопроизводства.

Организационное построение службы делопроизводства. Распределение функций между подразделениями делопроизводства и исполнителями.

Нормативно-правовая база организации документационного обеспечения управления как основа технологии процессов управления.

Значение документационного обеспечения управления.

Тема 2. История возникновения и развития отечественного делопроизводства.

Документирование в IX-XV вв.

Приказное делопроизводство (XVI-XVII вв.)

Система коллежского делопроизводства (XVIII вв.)

Министерское делопроизводство XIX - начала XX вв.

Формирование системы советского делопроизводства (1917-1940 гг.)

История управления и делопроизводства в 1950-1990 гг.

Современное государственное регулирование делопроизводства.

Тема 3. Общие нормы и правила оформления документов. Документированная информация.

Документ, его основные функции (информационные, коммуникативные, управленческие, правовые, культурные, исторические).

Классификация документов (по месту составления, по содержанию, по форме, по срокам исполнения, по происхождению, по средствам фиксации, по юридической силе, по стадиям создания). Законы, ГОСТы и классификаторы на документы.

Виды реквизитов документов. Правила оформления отдельных реквизитов документов. Составление документов.

Системы документации. Унификация и стандартизация. Унифицированные системы документации.

Информационно-документационное обеспечение работы аппарата управления.

Тема 4. Организационно-распорядительная документация: понятие, классификация, состав и оформление реквизитов. Бланки документов.

Оформление управленческой документации. Понятие и классификация организационно-распорядительных документов. Состав и схемы расположения реквизитов.

Бланки документов и их виды.

Оформление реквизитов организационно-распорядительных документов. Реквизиты заголовочной части документа. Реквизиты содержательной части документа. Реквизиты оформляющей части документа. Требования к изготовлению документов.

Требования к изготовлению, учету и хранению гербовых бланков.

Нормы и требования к размещению реквизитов документов.

Организационные документы. Распорядительные документы. Протоколы. Информационно-справочные документы.

Тема 5. Язык и стиль служебной документации. Типичные ошибки.

Общая характеристика стиля служебной документации.

Нормы официально-делового стиля.

Редакторская правка служебных документов.

Структурные ошибки.

Синтаксические ошибки. Ошибки, связанные с неправильным порядком слов в предложении. Нарушение специфики употребления деепричастных оборотов. Ошибки, возникающие в результате незнания структуры сложного предложения. Неправильное использование предлогов. Неправильное согласование в падеже.

Морфологические ошибки. Согласование определений. Ошибки при употреблении полной и краткой форм имен прилагательных. Ошибки в употреблении количественных имен числительных.

Лексические ошибки.

Тема 6. Оформление приказов, организационно-правовых и других распорядительных документов.

Общая характеристика основных этапов подготовки приказов. Оформление и основные реквизиты приказа. Оформление распоряжения, указания, постановления, решения.

Разработка и утверждение комплекса организационно-правовых документов (Устав, Положение об организации, структурных подразделений, коллегиальных и совещательных органах; штатное расписание; оформление положений, инструкции по отдельным видам деятельности; должностные инструкции).

Тема 7. Оформление служебных писем и другой информационно-справочной документации.

Понятие «служебное письмо». Разновидности служебных писем. Реквизиты и структура служебного письма. Язык и стиль служебного письма. Этикет в служебной переписке. Образцы и примеры оформления служебных писем.

Назначение и классификация деловых писем (гарантийное письмо, заказ, запрос, заявка, извещение, информационное письмо, напоминание, отказ, открытое письмо, подтверждение, предложение, приглашение, просьба, рекомендательное письмо, согласие, сообщение, сопроводительное письмо, требование, уведомление).

Деловая переписка. Деловые встречи и визиты. Участие в выставках и ярмарках. Представление интересов и посредничество. Конфликтные ситуации.

Письменная корреспонденция. Носители письменной корреспонденции. Бумага для письменной корреспонденции. Виды почтовых отправлений.

Особенности оформления писем, передаваемых электронной почтой и по каналам электросвязи.

Оформление акта, протокола, докладной, служебной и объяснительной записок.

Тема 8. Документирование коммерческой деятельности предприятия.

Коммерческие письма. Договоры (договор купли-продажи, договор поставки). Протоколы разногласий к договорам поставки.

Коммерческие акты.

Претензионно-исковая документация. Исковые заявления. Предъявление иска. Рекомендации по оформлению искового заявления. Документы, прилагаемые к исковому заявлению. Оставление искового заявления без движения.

Письмо-претензия (рекламация).

Кассационная жалоба (обжалование решения суда по исковому заявлению).

Тема 9. Международная переписка. Документы по внешнеэкономической деятельности.

Международные стандарты по оформлению документов. Форматы бумаги. Проектирование банков. Реквизиты международного письма.

Подготовка деловой корреспонденции для зарубежных партнеров.

Оформление корреспонденции в англоязычных странах. Структура формуляра и состав реквизитов служебного письма. Требования к оформлению конвертов.

Сбор информации о деловом партнере. Встречи, обмен визитами. Выставочная деятельность. Договоры. Конфликтные ситуации. Конфликты. Информационное обеспечение. Финансовые вопросы. Транспорт.

Классификация документации по внешнеэкономической деятельности. Торговая регистрация и торговые книги во внешнеэкономической деятельности. Техническая и товарная документация. Виды контрактов, оформляющих внешнеэкономическую деятельность. Формы приложений к контрактам. Оформление дополнений и спецификаций к контрактам. Структура и содержание договора о купле-продаже.

Тема 10. Делопроизводство по письменным и устным обращениям граждан.

Становление и развитие отечественного делопроизводства по работе с обращениями граждан. Законодательное регулирование работы с обращениями граждан в Российской Федерации. Классификация обращений граждан. Письменные обращения граждан. Контроль исполнения писем граждан. Делопроизводство по обращениям граждан. Организация личного приема граждан. Информирование граждан. Обращения и запросы особого контроля. Организация работы с обращениями депутатов.

Тема 11. Документирование трудовых отношений.

Классификация документов по личному составу.

Оформление документов, используемых при приеме на работу (резюме, заявление). Оформление приказа (распоряжения) о приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Оформление трудового договора. Личная карточка работника. Характеристика работника. Автобиография работника. Анкета работника. Личное дело работника. Трудовая книжка: выдача, оформление, хранение.

Оформление приказа (распоряжения) о переводе работника на другую работу. Документирование процесса увольнения (расторжения трудового договора).

Тема 12. Работа с конфиденциальными документами.

Организация работы с конфиденциальными документами. Закон «О коммерческой тайне». Защита персональных данных работника. Федеральный закон «О персональных данных».

Сведения, относящиеся к конфиденциальной информации. Защита документов, содержащих коммерческую тайну. Организация работы с документами, содержащими конфиденциальные сведения.

Технология обработки конфиденциальных документов. Этапы подготовки делопроизводителем конфиденциальных документов. Основные операционные технологические схемы обработки конфиденциальных документов. Учет подготовленных конфиденциальных документов.

Тема 13. Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организациях.

Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организации. Задачи и функции службы ДОУ. Типовые организационные структуры службы ДОУ в организации. Функции структурных подразделений службы ДОУ. Права и ответственность службы ДОУ в организации.

Должностной и технический состав работников. Функциональные обязанности состава службы ДОУ. Нормативная регламентация и условия труда работников службы ДОУ.

Тема 14. Организация документооборота.

Проблема совершенствования документооборота. Понятие «документооборот», его развитие и нормативно-методическая регламентация. Характеристики документооборота.

Основные правила организации документооборота в учреждении. Прием, первичная обработка, распределение поступивших документов. Порядок направления на исполнение и работы исполнителя с документами. Порядок обработки исходящих документов. Отправка документов.

Тема 15. Регистрация документов.

Понятие системы регистрации документов. Значение и задачи регистрации документов. Общие правила регистрации документов. Формы и порядок регистрации документов. Индексация документов.

Организация справочно-информационной работы. Автоматизированные системы регистрации документов.

Тема 16. Контроль сроков исполнения документов. Составление номенклатур, текущее и оперативное хранение дел.

Цель и задачи контроля сроков исполнения документов. Значение, виды и формы контроля сроков исполнения документов. Сроковая картотека. Автоматизированные системы контроля сроков исполнения документов.

Составление номенклатур дел. Организация текущего хранения документов. Формирование и оперативное хранение дел.

Тема 17. Архивное хранение документов.

Подготовка дел к передаче на архивное хранение. Экспертиза ценности документов в делопроизводстве. Виды архивных документов. Оформление дел. Составление описей дел. Обеспечение сохранности документов. Порядок уничтожения документов и дел с истекшими сроками хранения. Депозитарное хранение документов.

Нормативно-правовое обеспечение деятельности архивов в Российской Федерации. Нормативная регламентация работы архивов организаций. Хранение и учет архивных документов. Комплектование архивов архивными документами. Доступ к архивным документам и их использование.

Материально-техническое обеспечение архива. Требования к помещению архивохранилища. Оборудование архива.

Учет и хранение электронных документов. Порядок передачи документов на государственное хранение.

Тема 18. Технические средства, применяемые в делопроизводстве.

Общее представление о технических средствах в делопроизводстве. Компьютеризация делопроизводства. Основные возможности компьютерных технологий в ДОУ.

Понятие электронного документа. Преимущества и недостатки электронного документа. Оформление документов в электронном виде. Основные методы форматирования текста. Оформление символов текста. Выделение абзацев. Расположение текста. Рубрики, выделения в тексте электронного документа. Примечания, сноски. Верстка страниц многостраничного текста. Употребление прописных и строчных букв в тексте документа. Наиболее употребляемые сокращения слов. Оформление дат и чисел в документах. Печать электронного документа.

Понятие и структура таблицы в электронном документе. Основные требования к форме и построению таблиц. Оформление нумерационного заголовка таблицы. Оформление заголовков и дат.

Автоматизация работы с документами. Автоматизированные рабочие места. Электронные офисные системы.

Организация документооборота с использованием средств телекоммуникации.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);

- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, оформление деловой переписки);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины «Документооборот и делопроизводство».

1. Делопроизводство как отрасль деятельности в сфере управления.
2. Организационное построение службы делопроизводства.
3. Нормативно-правовая база организации документационного обеспечения управления как основа технологии процессов управления.
4. Значение документационного обеспечения управления

Тема 2. История возникновения и развития отечественного делопроизводства.

1. Документирование в IX-XV вв.
2. Приказное делопроизводство (XVI-XVII вв.)
3. Система коллежского делопроизводства (XVIII в.)
4. Министерское делопроизводство XIX - начала XX вв.
5. Формирование системы советского делопроизводства (1917-1940 гг.)
6. История управления и делопроизводства в 1950-1990 гг.
7. Современное государственное регулирование делопроизводства

Тема 3. Общие нормы и правила оформления документов. Документированная информация

1. Значение реквизитов на документах.
2. Унификация и стандартизация.
3. Особенности информационно-документационное обеспечение работы аппарата управления

Тема 5. Язык и стиль служебной документации. Типичные ошибки.

1. Нормы официально-делового стиля.
2. Редакторская правка служебных документов.
3. Структурные ошибки.
4. Синтаксические ошибки.
5. Морфологические ошибки.
6. Лексические ошибки.

Тема 7. Оформление служебных писем и другой информационно-справочной документации

1. Перечислите виды деловых писем
2. Каким образом организовать представление интересов третьего лица при переговорах.
3. Как эффективно разрешить конфликтные ситуации.
4. Какие виды почтовых отправлений вы можете назвать.
5. Есть ли особенности оформления писем, передаваемых электронной почтой и по каналам электросвязи.

Тема 9. Международная переписка. Документы по внешнеэкономической деятельности.

1. Международные стандарты по оформлению документов.
2. Оформление корреспонденции в англоязычных странах.
3. Сбор информации о деловом партнере.
4. Классификация документации по внешнеэкономической деятельности.

Тема 11. Документирование трудовых отношений

1. Работа в группах
2. Подготовить ответы на следующие вопросы:

3. Как правильно составить резюме.
4. Какие документы необходимы при заключении трудового договора.
5. Как оформляется личное дело работника.
6. Как и где хранится трудовая книжка.
7. Как происходит документирование процесса увольнения (расторжения трудового договора).

Тема 12. Работа с конфиденциальными документами.

1. Организация работы с конфиденциальными документами.
2. Закон «О коммерческой тайне».
3. Защита персональных данных работника.
4. Федеральный закон «О персональных данных».
5. Сведения, относящиеся к конфиденциальной информации.
6. Защита документов, содержащих коммерческую тайну.

Тема 13. Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организациях.

1. Задачи и функции службы ДОУ.
2. Типовые организационные структуры службы ДОУ в организации.
3. Функции структурных подразделений службы ДОУ.
4. Права и ответственность службы ДОУ в организации.
5. Должностной и технический состав работников.
6. Функциональные обязанности состава службы ДОУ.
7. Нормативная регламентация и условия труда работников службы ДОУ

Тема 15. Регистрация документов

1. Вся ли корреспонденцию необходимо регистрировать.
2. Каковы общие правила регистрации документов.
3. Одинакова ли индексация документов.
4. Какие автоматизированные системы регистрации документов вы знаете.

Тема 17. Архивное хранение документов

1. Экспертиза ценности документов в делопроизводстве.
2. Виды архивных документов.
3. Обеспечение сохранности документов.
4. Порядок уничтожения документов и дел с истекшими сроками хранения.
5. Депозитарное хранение документов.
6. Нормативно-правовое обеспечение деятельности архивов в Российской Федерации.
7. Нормативная регламентация работы архивов организаций.
8. Хранение и учет архивных документов.
9. Доступ к архивным документам и их использование.
10. Материально-техническое обеспечение архива. Требования к помещению архивохранилища. Оборудование архива.
11. Учет и хранение электронных документов. Порядок передачи документов на государственное хранение.

Тема 18. Технические средства, применяемые в делопроизводстве.

1. Общее представление о технических средствах в делопроизводстве.
2. Компьютеризация делопроизводства. Основные возможности компьютерных технологий в ДОУ.
3. Понятие электронного документа. Преимущества и недостатки электронного документа.
4. Оформление документов в электронном виде.
5. Автоматизация работы с документами.
6. Организация документооборота с использованием средств телекоммуникации.

6.1.2. Материалы для письменных заданий

Тема 2. История возникновения и развития отечественного делопроизводства.

Законспектировать материал по данной теме:

1. Басаков, М. И. Делопроизводство. / http://senina-pu38.narod.ru/olderfiles/1/deloiproizvodstvo_konspekt-1.pdf
2. Сукач, А.Н. Краткий конспект лекций по дисциплине «Технология и организация документационного обеспечения управления» / http://www.hist.bsu.by/images/stories/files/uch_materialy/dok/3_kurs/TiODOU_Sukach/konspekt.pdf

Тема 4. Организационно-распорядительная документация: понятие, классификация, состав и оформление реквизитов. Бланки документов.

Законспектировать материал по данной теме:

1. Занкович Е.П. Делопроизводство. / <http://turboreferat.ru/records-management/kurs-lekcij-po-deloiproizvodstvu/240482-1219351-page1.html>
2. Румынина Л.А. Документационное обеспечение управления. / Л.А. Румынина. - М.: Академия, 2012. – С. 6-32.

Тема 6. Оформление приказов, организационно-правовых и других распорядительных документов.

Разработка и утверждение примерных организационно-правовых документов разных организаций: Устав, Положение об организации, структурных подразделений, штатное расписание; должностные инструкции, приказы, распоряжения и т.д.

Тема 8. Документирование коммерческой деятельности предприятия.

Разработка примерных коммерческих писем, договоров, протоколов, коммерческих актов, претензионно-исковой документации, писем-претензий и т.д.

Тема 10. Делопроизводство по письменным и устным обращениям граждан.

Написание эссе.

1. Становление и развитие отечественного делопроизводства по работе с обращениями граждан.
2. Законодательное регулирование работы с обращениями граждан в Российской Федерации
3. Существующая классификация обращений граждан.
4. Контроля исполнения писем граждан

Тема 14. Организация документооборота.

Письменная работа.

1. Какими правовыми актами регламентируется работа службы ДОУ?
2. Какие функции службы ДОУ вы знаете?
3. Что устанавливает инструкция по делопроизводству и какие разделы текста могут быть включены в нее?
4. Что такое документооборот и как осуществляется подсчет объема документооборота?
5. Какие потоки документов принято различать в составе документооборота?
6. Назовите и охарактеризуйте основные этапы документооборота.
7. Перечислите основные принципы организации документооборота.
8. Какие существуют организационные формы делопроизводства и чем они отличаются друг от друга?

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

Тема 6. Оформление приказов, организационно-правовых и других распорядительных документов.

1. Отрасль деятельности, обеспечивающая документирование и организация работы официальными документами, это:
 1. унифицирование систем документации
 2. делопроизводство
 3. документооборот
 4. документоведение

2. Где в основном велась работа с документами в XIII - XIV вв. в России?

1. в канцеляриях
2. в приказах
3. в храмах и монастырях
4. в архивах

3. С чем связано возникновение системы государственного делопроизводства?

1. с развитием Московского княжества и государства
2. с организацией первых хранилищ
3. с увеличением количества документов
4. с развитием дипломатических отношений и необходимостью оформления правовых документов

4. Какими документами регламентировалась система министерского делопроизводства?

1. «Общим учреждением министерств» и Сводом законов
2. только «Общим учреждением министерств»
3. только Сводом законов
4. «Генеральным регламентом»

5. Какой орган был создан для управления государством в 1917 году?

1. Совнарком
2. ВЧК
3. ГПУ
4. ВСНХ

6. Материалы, предназначенные для неограниченного круга лиц, - это:

1. информационные ресурсы
2. информационные продукты
3. массовая информация
4. документированная информация

7. Какой ФЗ регламентирует отношения, возникающие при разработке, принятии и исполнении обязательных требований к продукции?

1. «О техническом регулировании»
2. «Об участии в международном информационном обмене»
3. «Об обязательном экземпляре документов»
4. «Об архивном деле»

8. Закончите начатое предложение одним из вариантов ответа.

Документооборот – это движение документов в организации с момента их создания до:

1. передачи на исполнение
2. подшивки в дело
3. завершения исполнения или отправки

9. Кем устанавливаются индивидуальные сроки исполнения документов?

1. руководителем структурного подразделения, где исполняется документ
2. канцелярией
3. руководителем организации

10. Какие журналы регистрации документов в России?

1. журнальная
2. карточная
3. автоматизированная
4. все вышеперечисленные

11. При регистрации каких документов вместе с порядковым регистрационным номером проставляется номер дела, в котором хранится копия документа?

1. приказы
2. протоколы
3. акты
4. письма

12. Если документ отправляется в два адреса по почте, то сколько необходимо подготовить экземпляров этого документа?

1. четыре
2. два
3. три

13. Какие могут быть номенклатуры дел?

1. конкретная
2. примерная
3. типовая
4. все вышеперечисленные

14. В номенклатуре дел документы систематизируются:

1. по видам документов
2. по содержанию
3. по срокам хранения
4. все вышеперечисленные

15. Кто может работать с документами, имеющими коммерческую тайну?

1. только руководитель
2. все работники организации
3. руководители структурных подразделений
4. работники, определенные руководителем

Тема 16. Контроль сроков исполнения документов. Составление номенклатур, текущее и оперативное хранение дел.

1. Реквизит документа – это:

1. его отдельный элемент
2. часть служебного письма
3. фирменный бланк

2. Делопроизводитель отвечает за...

1. регистрацию писем
2. регистрацию распорядительных документов
3. отправку деловой корреспонденции
4. выдачу архивных справок

3. Трафаретизация текста – это...

1. размножение документа каким-либо способом
2. текст-основа для составления нескольких различных документов
3. способ фиксации информации в виде текста с пробелами
4. заполнение бланка документа

4. Унификация текстов документов направлена на...

1. упорядочение состава документов организации
2. применение шаблонных текстов однородных документов
3. ускорения принятия управленческих решений
4. использование различных бланков

5. Текст унифицированных документов может быть оформлен в виде:

1. анкет
2. таблиц
3. трафарета
4. клише

6. Контроль за исполнением документов включает в себя:

1. регистрацию документа
2. наложение резолюции
3. назначение исполнителя
4. соблюдение сроков исполнения

7. Бланки бывают со следующим расположением реквизитов:
 1. угловым
 2. вертикальным
 3. поперечным
 4. стандартным
8. Кем подписываются документы, составляемые комиссией?
 1. руководителем организации
 2. председателем
 3. председателем и членами комиссии
 4. председателем и секретарем
9. На каком служебном письме проставляется реквизит «Ссылка на регистрационный номер и дату документа»?
 1. просьбах
 2. сопроводительных
 3. информационных
 4. ответах
10. С какими документами при поступлении граждан на работу в организацию их должны ознакомить?
 1. Уставом организации
 2. Положением о структурном подразделении, куда поступает на работу гражданин
 3. должностной инструкцией
 4. со всеми перечисленными выше документами
11. Кто несет ответственность за издание приказа?
 1. должностное лицо, подготовившее проект приказа
 2. руководитель организации
 3. должностное лицо, подписавшее приказ
12. Что является датой протокола?
 1. дата подписания протокола
 2. дата заседания
 3. дата регистрации протокола
13. Приказы по приему, увольнению работников помещаются:
 1. в деле вместе с приказами о командировании работников
 2. отдельно от приказов о командировании
 3. вместе с приказами по основной деятельности
14. Кем утверждается сводная номенклатура дел организации?
 1. руководителем структурного подразделения организации
 2. руководителями службы делопроизводства
 3. руководителями организации
 4. заместителем руководителя организации, отвечающим за службу делопроизводства
15. Какой может быть общий распорядительный документ двух организаций, в одной из которых издается приказ, в другой – распоряжение?
 1. приказ
 2. постановление
 3. решение
 4. указание
16. Совместное письмо двух организаций оформляется:
 1. на бланке одной организации
 2. на бланке другой организации
 3. на листе бумаги формата А4 или А5
17. Какой государственный стандарт определяет требования по оформлению документов общего административного управления (ОРД)?
 1. ГОСТ Р 51141-98

2. ГОСТ 6.10.5-87

3. ГОСТ Р 6.30-2003

18. Копии подписанных руководителями распорядительных документов в обязательном порядке рассылаются в:

1. юридическую службу
2. архивную коллекцию
3. архивный фонд
4. структурные подразделения

19. Какую функцию служба ДОУ не осуществляет?

1. организацию работы архива
2. организацию рабочих мест
3. организацию работы по предложениям и заявлениям граждан
4. разработку нормативно-правовых актов

20. Присвоение каждому документу уникального номера и фиксация и учетной документации кратких данных согласно установленному порядку - это:

1. индексация
2. регистрация
3. экспедиция
4. факсимиле

6.1.4. Ситуационные задачи.

1. Вы являетесь учредителем фирмы ООО «Ромашка». Вам необходимо завести деловое общение с ООО «Василек». Составьте приглашение предполагаемому деловому партнеру с предложением принять участие в международном симпозиуме по вопросам организации перевозок и безопасности на дорогах.

2. Ваш отдел недостаточно технически оснащен, составьте служебную записку об оснащении отдела современным оборудованием. Обоснуйте свою просьбу.

3. Составьте служебную записку о необходимости внедрения локальных компьютерных сетей для организации работы службы ДОУ. Обоснуйте свою просьбу.

4. Составьте приказ о принятии на работу в отдел инженера и главного механика. Остальные реквизиты укажите самостоятельно.

5. Составьте докладную записку о нарушении технологического процесса при производстве автомобильного оборудования. Выводы и заключение, а также все реквизиты придумайте сами.

6. Составьте приказ о предоставлении очередного отпуска работнику организации.

7. Составьте акт о передаче материальных ценностей (компьютеров) из одного отдела организации в другой.

8. Составьте приказ об увольнении работника по собственному желанию.

9. Составьте протокол коллегиального мероприятия.

10. Составьте объяснительную записку по поводу неисполнения служебного поручения. Все необходимые реквизиты укажите самостоятельно.

11. Составьте заявление о приеме на работу. Укажите самостоятельно все необходимые реквизиты.

12. Составьте представление о премировании работников службы контроля качества за подготовку документации по сертификации системы качества.

13. Составьте резюме.

14. Составьте письмо-просьбу об оказании спонсорской помощи.

15. Составьте объяснительную записку работника по поводу нарушения им трудовой дисциплины.

16. Составьте гарантийное письмо на оплату выполненных услуг или товара.

17. Составьте приказ по основной деятельности и сделайте выписку из этого приказа.

18. Составьте письмо-ответ на предложение о совместной деятельности.

6.1.5. Тематика рефератов

1. История развития системы государственного делопроизводства.
2. Нормативно-методическая база делопроизводства.
3. Правила составления документов.
4. Системы документации управления.
5. Совершенствование состава и форм документов организации.
6. Язык и стиль документа.
7. Документооборот в организации, учреждении, на предприятии: понятие, организация, анализ, учет.
8. Организация информационно-поисковых систем и контроля исполнения документов.
9. Систематизация и обеспечение сохранности документной информации.
10. Защита и обработка конфиденциальных документов.
11. Архивное хранение документов и дел.
12. Средства организационной техники.
13. Организация работы с обращениями граждан.
14. Организация совещаний, собраний и конференций.
15. Документы по личному составу.
16. Трудовые книжки: оформление, ведение, выдача при увольнении, учет.
17. Организация документооборота на предприятии.
18. Составление номенклатуры дел.
19. Архив организации.
20. Формирование дел.
21. Подготовка документов к архивному хранению.
22. Организация совещаний, конференций, собраний.
23. Ведение делопроизводства, обеспечивающего учет и сохранность документов, содержащих конфиденциальную информацию.
24. Делопроизводство в организации.
25. Законодательные акты Российской Федерации в области делопроизводства.
26. Нормативно-методические документы по вопросам организации ДОУ в Российской Федерации.
27. Требования ГОСТ Р 6.30-2003 к составлению и оформлению документов.
28. Международные стандарты в области делопроизводства (ISO).
29. Особенности составления и оформления организационно-правовых документов.
30. Особенности составления и оформления распорядительных документов.
31. Особенности составления и оформления справочно-информационных документов.
32. Организация работы с документами, содержащими гриф ограничения доступа.
33. Экспертиза ценности документов.
34. Методы совершенствования документирования управленческой деятельности.
35. Фальсификация документов: виды фальсификации, история подделок.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы

УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен

Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3

	владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях.	
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		переносе на новые ситуации.		
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний:	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний:

подбора и расстановки персонала	соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее

		удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки,	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные

		проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Основные понятия и определения в области делопроизводства.
2. Значение документационного обеспечения управления.
3. Нормативно-правовая база организации документационного обеспечения управления как основа технологии процессов управления.
4. История возникновения и развития управленческой документации.
5. Современное государственное регулирование делопроизводства.
6. Документ, его основные функции. Классификация документов.
7. Виды реквизитов документов. Правила оформления отдельных реквизитов документов.
8. Унификация и стандартизация. Унифицированные системы документации.
9. Организационно-распорядительная документация: понятие, классификация, состав и оформление реквизитов.
10. Бланки документов и их виды.
11. Общая характеристика стиля служебной документации.
12. Служба ДОУ (документационное обеспечение управления) в организациях.
13. Организация документооборота.
14. Регистрация документов.
15. Контроль сроков исполнения документов.

16. Архивное хранение документов.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Уметь использовать информационно-справочные документы.
2. Уметь составлять редакторскую правку служебных документов.
3. Оформлять распоряжения, указания, постановления, решения.
4. Разрабатывать и утверждать комплекс организационно-правовых документов (Устав, Положение об организации, структурных подразделений, коллегиальных и совещательных органах; штатное расписание; оформление положений, инструкции по отдельным видам деятельности; должностные инструкции).
5. Оформлять служебные письма и другую информационно-справочную документацию.
6. Оформлять акты, протоколы, докладные, служебные и объяснительные записки.
7. Документировать коммерческую деятельность предприятия.
8. Составлять претензионно-исковую документацию. Исковые заявления. Письмо-претензия (рекламация).
9. Вести международную переписку. Документы по внешнеэкономической деятельности.
10. Вести делопроизводство по письменным и устным обращениям граждан.
11. Документировать трудовые отношения.
12. Работать с конфиденциальными документами.
13. Составлять номенклатуру, текущее и оперативное хранение дел.
14. Использовать технические средства, применяемые в документационном обеспечении управления.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная

1. Конфиденциальное делопроизводство и защищенный электронный документооборот : учебник / Н.Н. Куняев, А.С. Дёмушкин, Т.В. Кондрашова, А.Г. Фабричнов ; Под общей редакцией Н.Н. Куняева. — 2-е. — Москва : Логос, 2017. — 500 с. — ISBN 978-5-98704-711-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/126123> (дата обращения: 23.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. Панасенко Ю.А. Делопроизводство: документационное обеспечение управления: Учебное пособие / Панасенко Ю.А., - 3-е изд. - М.:РИОР, ИНФРА-М, 2016. - 112 с. - (ВО: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/542773>
3. Кабашов С.Ю. Электронное правительство. Электронный документооборот. Термины и определения : учеб. пособие / С.Ю. Кабашов. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 320 с. —

б) дополнительная:

1. Евдокимова Л.М., Корябкин В.В., Пылькин А.Н., Швечкова О.Г. Электронный документооборот и обеспечение безопасности стандартными средствами windows : учебное пособие / Л.М. Евдокимова, В.В. Корябкин, А.Н. Пылькин, О.Г. Швечкова.-М.: КУРС, 2017.-296с.-Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/851088>
2. Быкова Т.А., Кузнецова Т.В., Санкина Л.В. Документационное обеспечение управления (делопроизводство) : учеб. пособие / Т.А. Быкова, Т.В. Кузнецова, Л.В. Санкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 304 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/762591>
3. Гугуева Т.А. Конфиденциальное делопроизводство : учеб. пособие / Т.А. Гугуева. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 199 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23514. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/766722>

Нормативно-правовые документы

1. Закон «О государственном гербе Российской Федерации» 30.06.2003 № 1-ФКЗ
2. Закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» 27.07.2006 г. № 149-ФЗ.
3. Закон «О коммерческой тайне»
4. Закон «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» 02.05.2006 г. № 59-ФЗ.
5. Закон «Об электронной цифровой подписи» 10.01.2002 №1-ФЗ
6. Закон «О товарных знаках, знаках обслуживания и наименованиях мест происхождения товаров» (в ред.от 24.12.2002 №176-ФЗ)
7. Закон «О языках народов Российской Федерации» 01.06.2005 53-ФЗ
8. Закон «Об архивном деле в Российской Федерации» 01.10.2004 №125-ФЗ
9. Закон «О персональных данных» 27.07.2006 №152-ФЗ.
10. ГОСТ Р 51141-98. Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения. — М.: Госстандарт России, 1998.
11. ГОСТ Р 6.30-2003. Унифицированные системы документации. Система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов. — М.: Госстандарт России, 2003.
12. Перечень типовых документов, образующихся в деятельности Госкомитетов, министерств, ведомств и других предприятий, с указанием сроков хранения. М.: Росархив, 2000.
13. Типовая инструкция по делопроизводству в федеральных органах исполнительной власти / Утв.приказом Министерства культуры и массовых коммуникаций РФ от 27.01.2005.
14. Типовой регламент взаимодействия федеральных органов исполнительной власти / Утв. постановлением Правительства РФ от 19.01.01 2005 г. № 30.
15. Типовой регламент внутренней организации федеральных органов исполнительной власти / Утв. постановлением Правительства РФ от 28.07.2005 г. № 452.
16. Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей (утв.Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 223 «О трудовых книжках»).
17. Трудовой кодекс РФ (в редакции от 30.06.2006 №90-ФЗ)

18. Конституция РФ (в редакции от 01.2009)
19. ГОСТ Р 6.30-2003, утв. Постановлением Госстандарта России 03.03.2003 №65-ст. «Унифицированные системы документации. Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов».

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
4. «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru>
5. ЭБС «КнигаФонд» (Электронная библиотека) ООО «Центр Цифровой Дистрибуции»
6. «Гарант» <http://www.garant.ru>
7. Журнал «Делопроизводство и документооборот на предприятии» // www.delopress.ru/magazines/documents/
8. Журнал «Секретарское дело» // www.sekretarskoe-delo.ru/
9. Журнал «Справочник кадровика» // www.kadrovik.ru/
10. Журнал «Управление персоналом» // www.top-personal.ru/
11. Ларин М.В. Организация эффективной договорной работы на базе системы DIRECTUM // www.directum.ru/1083429.shtml
12. <http://www.termika.ru/dou/> - информационные ресурсы: «Энциклопедия делопроизводства» и «Нормативные документы по делопроизводству»
13. <http://www.i-u.ru/biblio/default.aspx> - Русский Гуманитарный Интернет-
14. Университет – Библиотека учебной и научной литературы

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 305 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: стол – 11 шт., стулья- 23 шт., стол однотоумбовый – 1 шт., доска аудиторная. (22 посадочных места).
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов.	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотоумбовый – 1 шт., стол

		компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ПРАВОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

_____ бакалавр _____

Форма обучения

_____ заочная _____

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции и достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права

		ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 3.Е

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Понятие государства и права. Норма права. Нормативно- правовой акт. Правовые отношения: понятие и виды.	1	-		10	11	УК-2, УК-11 ОПК-1
2.	Трудовое право. Трудовые правоотношения	1	-		10	11	УК-2, УК-11 ОПК-1
3.	Гражданское право. Гражданские правоотношения	-	-	2	20	22	УК-2, УК-11 ОПК-1
4.	Право собственности и иные вещные права. Сделки. Формы и виды сделок.	-	-		20	20	УК-2, УК-11 ОПК-1
5.	Административное право. Административные правоотношения и правонарушения.	2	-		10	12	УК-2, УК-11 ОПК-1
6.	Семейное право. Брачно- семейные правоотношения.	-	-		10	10	УК-2, УК-11 ОПК-1
7.	Понятие и признаки преступления. Уголовное право и уголовный процесс.	-	-	2	15	17	УК-2, УК-11 ОПК-1
Всего часов:		4	-	4	95	103	

2.ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа

формирования соответствующих компетенций.

3.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям): трудовое право.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: государственное и муниципальное управление.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции и достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на

		основе нетерпимого отношения к коррупции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (З.Е.)

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 4		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Аудиторные занятия (контактная работа), всего:		103	4	103	8	95
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	4	2	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	95		95		95
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		1		1	1	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)						

Контроль, всего:		4		4		
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	4		4		
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зачет		Зачет		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины(модуля),виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Понятие государства и права. Норма права. Нормативно- правовой акт. Правовые отношения: понятие и виды.	1	-		10	11	УК-2, УК-11 ОПК-1
2.	Трудовое право. Трудовые правоотношения	1	-		10	11	УК-2, УК-11 ОПК-1
3.	Гражданское право. Гражданские правоотношения	-	-	2	20	22	УК-2, УК-11 ОПК-1
4.	Право собственности и иные вещные права. Сделки. Формы и виды сделок.	-	-		20	20	УК-2, УК-11 ОПК-1
5.	Административное право. Административные правоотношения и правонарушения.	2	-		10	12	УК-2, УК-11 ОПК-1
6.	Семейное право. Брачно-семейные правоотношения.	-	-		10	10	УК-2, УК-11 ОПК-1
7.	Понятие и признаки преступления. Уголовное право и уголовный процесс.	-	-	2	15	17	УК-2, УК-11 ОПК-1
Всего часов:		4	-	4	95	103	

5.3 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Понятие государства и права. Норма права. Нормативно-правовой акт. Правовые отношения: понятие и виды.

История развития права России. Общая характеристика теорий происхождения государства и права. Понятие и признаки права. Источники права: понятие, виды. Понятие и признаки государства. Формы государственного устройства. Понятие и структура нормы права. Классификация норм права. Нормативно-правовые акты. Законы: понятие, виды, особенности. Подзаконные акты: понятие, виды, особенности. Порядок вступления в силу нормативно-правовых актов. Понятие, признаки и виды правовых отношений. Структура правоотношения. Понятие и структура правонарушения. Понятие юридической ответственности. Признаки и виды юридической ответственности. Функции и принципы юридической ответственности.

Раздел 2. Трудовое право. Трудовые правоотношения.

Понятие трудового права, как отрасли права в РФ. Принципы и методы трудового права.

Источники трудового права. Основные трудовые права и обязанности работников. Работодатель как субъект трудового права. Его правовой статус. Конституционное право граждан на объединение в профессиональные союзы. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений и реализации их защитной функции. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Порядок ведения коллективных переговоров. Понятие, стороны, содержание и порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора.

Раздел 3. Гражданское право. Гражданские правоотношения.

Понятие, предмет и метод гражданского права. Принципы и функции гражданского права как отрасли права. Система гражданского законодательства. Правовые системы гражданского права. Понятие и виды источников гражданского права. Обычай делового оборота. Понятие и виды субъектов гражданских правоотношений. Граждане как субъекты гражданского права. Право- и дееспособность гражданина. Понятие, возникновение, содержание, ограничение, прекращение. Банкротство гражданина. Безвестное отсутствие. Объявление гражданина умершим. Юридические последствия. Понятие юридического лица. Право и дееспособность юридического лица. Классификация юридических лиц. Понятие возникновения юридического. Способы возникновения юридического лица. Прекращение юридического лица. Понятие объектов гражданских правоотношений. Виды объектов гражданских правоотношений. Нематериальные блага, как объекты гражданских прав и их защита.

Раздел 4. Право собственности и иные вещные права. Сделки. Формы и виды сделок.

Вещное право. Понятие собственности. Содержание права собственности. Основания возникновения права собственности. Прекращение права собственности. Понятие национализация. Право частной собственности граждан. Право частной собственности юридических лиц. Право государственной собственности. Право муниципальной собственности. Обязательства. Обеспечение исполнения обязательств.

Понятие и структура обязательства. Основания возникновения обязательственных правоотношений. Классификация обязательств. Место исполнения обязательств. Понятие, основания и способы прекращения обязательства. Исполнение обязательства. Зачет встречного требования как способ исполнения обязательства. Понятие, значение и способы обеспечения исполнения обязательств. Понятие и виды неустойки. Договор о залоге. Содержание заложенного имущества. Поручительство и банковская гарантия. Задаток.

Раздел 5. Административное право. Административные правоотношения и правонарушения.

Понятие и предмет административного права. Методы административно- правового регулирования. Административно-правовые нормы. Источники административного права. Понятие субъектов административного права. Административная правоспособность и дееспособность. Общее и специальное право жалобы граждан. Органы исполнительной власти. Система федеральных органов исполнительной власти. Органы местного самоуправления. Понятие «государственная служба» и «государственный служащий». Понятие и виды государственной должности. Определение понятия должностного лица. Понятие «муниципальная служба» и «муниципальная должность». Понятие и виды административных правонарушений. Понятие административной ответственности. Понятие и виды административного наказания. Административный штраф как вид административного наказания.

Раздел 6. Семейное право. Брачно-семейные правоотношения.

Понятие семейного права и семейных правоотношений. Предмет регулирования семейного права. Метод семейного права. Принципы семейного права. Понятие и порядок заключения брака. Условия заключения брака. Брачный возраст. Понятие и порядок расторжения брака.

Расторжение брака в судебном порядке. Признание брака недействительным. Правовые последствия признания брака недействительным. Обстоятельства, устраняющие действительность брака. Права и обязанности супругов. Законный режим имущества супругов. Виды режимов имущества супругов. Общее имущество супругов. Брачный договор. Понятие и порядок заключения. Раздел имущества супругов.

Раздел 7. Понятие и признаки преступления. Уголовное право и уголовный процесс.

Общественная опасность как материальный признак преступления. Практическое значение законодательной классификации категорий преступлений. Понятие множественности преступлений. Судимость как социально-правовое последствие совершенного преступления. Обстоятельства исключающие уголовную ответственность. Обстоятельства смягчающие или отягчающие уголовное наказание. Понятие уголовной ответственности, ее характеристики и значение в уголовном процессе. Состав преступления, элементы состава и виды состава преступления. Квалификация преступления, ее характеристики практическое значение в уголовном процессе. Наказание. Цели уголовного наказания. Виды и система уголовных наказаний в УК РФ. Принципы уголовного судопроизводства. Понятие доказательств в уголовном процессе. Виды доказательств, порядок их собирания, процессуального закрепления и оценки. Лица, участвующие в уголовном процессе их права и обязанности. Поводы и основания для возбуждения уголовного дела. Порядок подачи заявления о совершенном или готовящемся преступлении. Сроки рассмотрения заявления о совершенном или готовящемся преступлении и процессуальные решения принимаемые по результатам его рассмотрения.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	3	Понятие, предмет и метод гражданского права. Система гражданского законодательства. Понятие и виды субъектов гражданских правоотношений. Понятие юридического лица. Право и дееспособность юридического лица. Понятие объектов гражданских правоотношений.	2	устный и/или письменный опрос
2	7	Понятие уголовной ответственности, ее характеристики и значение в уголовном процессе. Состав преступления, элементы состава и виды состава преступления. Квалификация преступления, её характеристики и практическое значение в уголовном процессе.	2	устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

-Устный и/или письменный опрос.

6.1. Вопросы для устного опроса:

1. Основные причины и закономерности возникновения права
2. Правовая культура и правовое воспитание
3. Реализация права: понятие, формы
4. Толкование норм права
5. Правотворчество и законотворчество. Стадии законотворческого процесса РФ
6. Этапы развития конституционного права
7. Правовой статус иностранных граждан и лиц без гражданства.
8. Статус беженцев и вынужденных переселенцев
9. Наследование отдельных видов имущества
10. Процедура усыновления (удочерения)
11. Приемная семья
12. Социальное партнерство в сфере труда
13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
14. Административные правонарушения в сфере экономики
15. Государственная служба и государственные служащие
16. Материалы устного и/или письменного опроса
17. Понятие источников права.
18. Понятие права и его историческая эволюция.
19. Законы и их виды. Подзаконные акты.
20. Понятие и признаки государства.
21. Принцип разделения властей.
22. Законодательная, исполнительная и судебная власть.
23. Характеристика, структура и содержание Конституции РФ.
24. Законодательная власть в РФ. Состав ее органов.
25. Судебная система РФ.
26. Законодательная и исполнительная власть в РФ. Состав её органов.
27. Право и мораль. Их соотношение и значение в современном обществе.
28. Понятие и структура правовой нормы.
29. Права и свободы человека и гражданина по Конституции РФ.
30. Понятие правового государства.
31. Органы местного самоуправления.
32. Понятие административного права. Принципы и источники административного права.
33. Предмет и метод регулирования административного права.
34. Субъекты административных правоотношений. Понятие должностных лиц.
35. Административные правонарушения. Ответственность за их совершение.
36. Условия наступления гражданско-правовой ответственности.
37. Основания возникновения гражданских правоотношений.
38. Право и дееспособность граждан.
39. Субъекты гражданских правоотношений.
40. Понятие и признаки юридического лица. Реорганизация и ликвидация юридического лица.

41. Понятие и виды хозяйственных обществ.
42. Общая характеристика хозяйственных товариществ.
43. Право хозяйственного ведения и оперативного управления.
44. Производственный и потребительский кооператив. Общие и различия.
45. Коммерческие и некоммерческие юридические лица. Понятие и признаки.
46. Право собственности и иные вещные права.
47. Виды вещных прав.
48. Способы защиты права собственности и иных вещных права.
49. Безвестное отсутствие. Объявление гражданина - умершим. Юридические последствия.
50. Сделки.
51. Формы сделок. Последствия их несоблюдения.
52. Виды сделок.
53. Сделки под условием. Виды условий в сделках.
54. Последствия признания сделок недействительными.
55. Неустойка: понятие, виды. Соотношение с убытками.
56. Основания освобождения от юридической ответственности.
57. Предмет, метод, принципы семейного права.
58. Права и обязанности супругов. Общая характеристика.
59. Имущественные отношения супругов. Законный и договорный режим имущества.
60. Раздел имущества супругов.
61. Основание возникновения правоотношений между родителями и детьми.
62. Понятие стороны и содержание трудового договора.
63. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.
64. Порядок увольнения работника.
65. Право на ежегодный отпуск. Виды дополнительных отпусков.
66. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателю.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
ФТД.02 Противодействие коррупции и предупреждение коррупционных рисков				+		зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций, формируемых на данном этапе освоения образовательной программы является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,

	для решения заданий профессиональной деятельности	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Умения освоены, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Свободно оперирует приобретенными

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии	Обучающийся демонстрирует полное	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	соответствие следующих знаний:ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2

задач условной оптимизации	математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие источников права.
2. Понятие права и его историческая эволюция.
3. Законы и их виды. Подзаконные акты.
4. Понятие и признаки государства.
5. Принцип разделения властей. Законодательная, исполнительная и судебная власть.
6. Характеристика, структура и содержание Конституции РФ.
7. Законодательная власть в РФ. Состав ее органов.
8. Судебная система РФ.
9. Законодательная и исполнительная власть в РФ. Состав ее органов.
10. Право и мораль. Их соотношение и значение в современном обществе.
11. Понятие и структура правовой нормы.
12. Права и свободы человека и гражданина по Конституции РФ.
13. Понятие правового государства.
14. Органы местного самоуправления.
15. Понятие административного права. Принципы и источники административного права.
16. Предмет и метод регулирования административного права.
17. Субъекты административных правоотношений. Понятие должностных лиц.
18. Административные правонарушения. Ответственность за их совершение.
19. Условия наступления гражданско-правовой ответственности.
20. Основания возникновения гражданских правоотношений.
21. Право и дееспособность граждан.

22. Субъекты гражданских правоотношений.
23. Понятие и признаки юридического лица. Реорганизация и ликвидация юридического лица.
24. Понятие и виды хозяйственных обществ.
25. Общая характеристика хозяйственных товариществ.
26. Право хозяйственного ведения и оперативного управления.
27. Производственный и потребительский кооператив. Общие и различия.
28. Коммерческие и некоммерческие юридические лица. Понятие и признаки.
29. Право собственности и иные вещные права.
30. Виды вещных прав.
31. Способы защиты права собственности и иных вещных права.
32. Безвестное отсутствие. Объявление гражданина - умершим. Юридические последствия.
33. Сделки.
34. Формы сделок. Последствия их несоблюдения.
35. Виды сделок.
36. Сделки под условием. Виды условий в сделках.
37. Последствия признания сделок недействительными.
38. Неустойка: понятие, виды. Соотношение с убытками.
39. Основания освобождения от юридической ответственности.
40. Предмет, метод, принципы семейного права.
41. Права и обязанности супругов. Общая характеристика.
42. Имущественные отношения супругов. Законный и договорный режим имущества.
43. Раздел имущества супругов.
44. Основание возникновения правоотношений между родителями и детьми.
45. Понятие стороны и содержание трудового договора.
46. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по инициативе работодателя.
47. Порядок увольнения работника.
48. Право на ежегодный отпуск. Виды дополнительных отпусков.
49. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание студенты должны показать умение грамотного составления заявлений в суд по предлагаемым правовым ситуациям:

1. Герасимов обжаловал в районный суд г. Воронежа постановление Воронежского областного отделения Российской транспортной инспекции о наложении 14 октября 2014 г. на него административного взыскания в виде штрафа в размере 1000 руб. за то, что 6 июля 2014 г. на территории г. Новомосковска Тульской области он был задержан сотрудником ГИБДД за перевоз груза без специального разрешения (лицензии). Российская транспортная инспекция утверждает, что Герасимов занимается предпринимательской деятельностью, поэтому должен иметь и соответствующее разрешение. Герасимов утверждает, что вез шифер для себя (для строительства своего дома), поэтому не было оснований для вынесения постановления о наложении на него штрафа.

2. Приказом руководства предприятий городского транспорта по согласованию с

соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратились в суд с просьбой опротестовать этот приказ.

3. Карелин работал водителем легкового автомобиля в Управлении труда и занятости одного из административных округов г. Москвы. Уволен с работы на основании поданного заявления. Согласно приказу начальника Управления при производстве расчета в связи с увольнением с него была удержана сумма пропавшего пылесоса, находившегося в обслуживаемой им машине, стоимостью 20 605 руб. Карелин обратился в суд с иском о взыскании указанной суммы и возмещении морального вреда.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание:

1. Дайте правовую оценку всем действиям (бездействиям) всех лиц указанных в задаче.
2. Решите задачу обосновывая свои решения и выводы ссылками на Конституцию РФ, законы РФ, нормативно-правовые акты, руководящие постановления Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ и судебную практику.
3. Квалифицируйте если это необходимо действия (бездействия) всех указанных в задаче лиц.

1. Ксенофонтов в нетрезвом состоянии решил поехать на тракторе в лес за дровами. Вместе с ним в кабине находился его родственник Зайцев. Развернув трактор, Ксенофонтов поехал прямо через кучу хлыстов. Проехав по ним около 6 м, трактор соскользнул в сторону, сел на хлысты рамой и стал буксировать. Чтобы съехать с хлыстов, Ксенофонтов предложил своему родственнику Зайцеву подложить под гусеницы кряжи. Когда Зайцев стал подкладывать кряж под гусеницу, Ксенофонтов включил заднюю передачу, чтобы подать трактор назад. Зайцев ногой стал подталкивать кряж, и в этот момент его ноги затянуло под гусеницу. От полученных травм Зайцев на другой день умер.

2. Скворцов работал в автоколонне № 1 автотранспортного предприятия плотником 5-го разряда. Приказом начальника автоколонны от 9 июля 2015 г. он был командирован сроком на один месяц в автоколонну № 2 того же автопредприятия с сохранением среднего заработка по основной работе для устройства стеллажей и раскладки инструмента, запасных частей и деталей по стеллажам. Поскольку Скворцов отказался выполнить этот приказ, начальник автоколонны 15 июля 2015 г. изменил свой приказ, указав в новой его редакции, что в связи с возникшей производственной необходимостью предотвращения порчи запасных частей, деталей к автомобилям и инструмента Скворцов с 16 июля 2015 г. направляется в автоколонну № 2 для устройства стеллажей, складирования запасных частей, деталей и инструмента сроком на один месяц с сохранением среднего заработка. Считая и этот приказ о переводе незаконным, Скворцов к работе в автоколонне № 2 не приступил, в связи с чем приказом от 23 июля 2015 г. был уволен.

3. Видяйкин взял в долг у Метричева 30 тыс. долларов США и, несмотря на неоднократные требования «кредитора», уклонялся от погашения задолженности.

Метричев предупредил Видяйкина о том, что в связи с несвоевременным возвратом долга он взыщет его с несоразмерными банковским процентами или потребует переоформить на него принадлежащую на праве собственности Видяйкину квартиру. Через некоторое время Метричев, подговорив двух друзей, решил подкараулить Видяйкина и силой «вытрясти» свои деньги. Встретив Видяйкина около его подъезда, Метричев с друзьями потребовали вернуть деньги, Видяйкин ответил, что на сегодняшний день ему расплатиться нечем. Метричев сказал: «Жить захочешь — найдешь деньги», — и ударил кулаком в грудь Видяйкина, к избиению которого присоединились его дружки. Видяйкин, вырвавшись, побежал по улице, крича о помощи. Пробегая около коммерческого ларька, он, воспользовавшись тем, что из остановившейся рядом с ларьком машины вылез мужчина и, не выключая двигателя, подошел купить сигареты, сел за руль и угнал автомашину.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Правоведение: Сборник задач и упражнений/Васенков В. А., Корнеева И. Л., Субботина И. Б., Васенков В. А. - Москва : Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 160 с.: 60х88 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-91134-946-2 - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/473115>
2. Правоведение: Учебник / Смоленский М. Б. - 3-е изд. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 422 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-369-01534-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/545252>
3. Правоведение: Учебник / Малько А.В., Субочев В.В. - М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-752-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/558609>
4. Гейхман, В.Л. Трудовое право: учебник для бакалавров / В.. Гейхман, И.К. Дмитриева. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2014. -548 с.
5. Гречуха, В.Н. Международное транспортное право: учебник для магистров / В.Н. Гречуха. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 542 с.

б) дополнительная литература:

1. Правоведение: Учебное пособие / Шаблова Е.Г., Жевняк О.В., - 2-е изд., стер. - М.:Флинта, 2017. - 192 с.: ISBN 978-5-9765-3101-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/959314>
2. Сравнительное правоведение: Учебное пособие / Егоров А.В. - Мн.:Вышэйшая школа, 2015. - 255 с.: ISBN 978-985-06-1734-7 - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/1007980>

3. Трудовое право России: Практикум: Учебное пособие / Горбачева Ж.А., Дмитриева И.К., Забрамная Е.Ю., - 2-е изд., пер. и доп. - М.:Юстицинформ, Правоведение, 2011. - 792 с.: 60х90 1/16. - (Образование) ISBN 978-5-7205-1073-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/250504>
4. Правовая социализация человека: Монография / В.Н. Гуляихин. - М.: Юстицинформ, 2014. - 282 с.: 60х90 1/16. (обложка) ISBN 978-5-7205-1204-0, 500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/458518>
5. Иванова, Е.В. Предпринимательское право: учебник для бакалавров / Е.В. Иванова. - М.: Изд-во «Юрайт», 2013. - 267с.
6. Панкова, О.В. Практика применяемая КоАП РФ о правонарушениях в области дорожного движения: научно-практич. пособие / О.В. Панкова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. - 522 с.
7. Зенин, И.А. Право интеллектуальной собственности: учебник для магистров / И.А. Зенин. - М.: Изд-во «Юрайт», 2013. - 567с.
8. Бачило, И.Л. Информационное право: учебник для магистров / И.Л. Бачило. - М.: Изд-во «Юрайт», 2013. - 564с.
9. Бачило, И.Л. Информационное право: учебник для магистров / И.Л. Бачило. - М.: Изд-во «Юрайт», 2013. - 564с.
10. Марченко М. Н., Дерябина Е. М. Правоведение: учеб. - М.: Проспект, 2010. - 416 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы

1. www.consultant.ru
2. <http://www.glossary.ru>
3. <http://law.edu.ru>
4. <http://www.government.ru>
5. <http://www.lawcenter.ru/>
6. <http://www.ozpv.ru/>
7. <http://www.pravozachita.ru/>
8. <http://pravosoznanie.org/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельного работы обучающихся по дисциплине:

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный - 3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) - 1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места).

		Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло - 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Ненадо 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен. Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«СОЦИОЛОГИЯ И ПОЛИТОЛОГИЯ»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина предназначена для изучения основных принципов, методов и средств защиты информации в процессе ее обработки, передачи и хранения с использованием компьютерных средств в информационных системах.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 2 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачёт (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Социология как наука, ее предмет и объект	2			4	6	УК-5, ОПК-1
2	Методология и методика эмпирического социологического исследования				4	4	УК-5, ОПК-1
3	История становления и развития социологии				4	4	УК-5, ОПК-1
4	История социологической мысли в России				4	4	УК-5, ОПК-1
5	Современные социологические теории				4	4	УК-5, ОПК-1
6	Общество как социальная система				4	4	УК-5, ОПК-1
7	Культура как система ценностей и норм				4	4	УК-5, ОПК-1
8	Политика как социальное явление. Политика и экономика	2			4	6	УК-5, ОПК-1
9	Этнонациональные и конфессиональные группы в политике. Человек в политике.				4	4	УК-5, ОПК-1
10	Политическая жизнь и политическая система общества				4	4	УК-5, ОПК-1
11	Государство и гражданское общество				4	4	УК-5, ОПК-1
12	Политические партии и системы. Политическое лидерство.				4	4	УК-5, ОПК-1
13	Политическая культура и политическое сознание				4	4	УК-5, ОПК-1
14	Внешняя политика и международные отношения.				11,25	11	УК-5, ОПК-1
Всего часов:		4			63,25	67,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Культурология», «Философия»,

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Правоведение», «Культура общения».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		67,25		67,25	4	63,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	63,25		63,25		63,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой	-		-		-
Форма промежуточной аттестации		зач.		зач.		
Общая трудоемкость, ч.		72		72		
Общая трудоемкость, з.е.		2		2		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Социология как наука, ее предмет и объект	2			4	6	УК-5, ОПК-1
2	Методология и методика эмпирического социологического исследования				4	4	УК-5, ОПК-1

3	История становления и развития социологии			4	4	УК-5, ОПК-1
4	История социологической мысли в России			4	4	УК-5, ОПК-1
5	Современные социологические теории			4	4	УК-5, ОПК-1
6	Общество как социальная система			4	4	УК-5, ОПК-1
7	Культура как система ценностей и норм			4	4	УК-5, ОПК-1
8	Политика как социальное явление. Политика и экономика	2		4	6	УК-5, ОПК-1
9	Этнонациональные и конфессиональные группы в политике. Человек в политике.			4	4	УК-5, ОПК-1
10	Политическая жизнь и политическая система общества			4	4	УК-5, ОПК-1
11	Государство и гражданское общество			4	4	УК-5, ОПК-1
12	Политические партии и системы. Политическое лидерство.			4	4	УК-5, ОПК-1
13	Политическая культура и политическое сознание			4	4	УК-5, ОПК-1
14	Внешняя политика и международные отношения.			11,25	11	УК-5, ОПК-1
Всего часов:		4		63,25	67,25	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Социология как наука, ее предмет и объект

Определение предмета и объекта социологии. Социология как самостоятельная наука об обществе. Социология в системе гуманитарных наук. Структура социологического знания. Основная категория социологии - «социальное». Функции социологии. Законы и методы социологии. Понятие социологической парадигмы.

Тема 2. Методология и методика эмпирического социологического исследования

Понятие и сущность социологического исследования. Основные характеристики социологического исследования, его структура, функции и виды. Органические части социологического исследования: методология, метод, методика, техника и процедура. Понятие методы в социологическом исследовании. Классификация методов сбора первичной социологической информации. Характеристика основных методов сбора социологической информации. Количественные и качественные методы сбора социологической информации. Выборочный метод.

Программа социологического исследования - основной научно-методический документ. Структура программы социологического исследования: теоретико-методологическая часть и методико-процедурный раздел программы. Планирование и проведение комплекса организационно-подготовительных мероприятий исследования. Элементы программы социологических процедур на всех этапах исследования. Измерения социальных явлений. Этапы исследования: пилотажный, полевой, обработка первичной информации, анализ вторичных данных, подготовка и компьютерная обработка информации, формулирование выводов и рекомендаций. Подготовка отчета о результатах исследования и прогнозирование.

Тема 3. История становления и развития социологии

Объективные предпосылки возникновения западной социологии. Становление научной социологии в 40-е годы XIX столетия. Социологический проект О. Конта. Позитивизм в социологии.

Классические социологические теории. Развитие социологических теорий в работах Г. Спенсера. Натуралистические школы в социологии. Теория социальной эволюции. Идея закономерности общественного развития.

Социологические взгляды Э. Дюркгейма. Концепция социологизма. Социальные факторы. Теория общественного разделения труда. Понятие аномии.

Социологические теории М. Вебера. Концепция «социального действия». Теория «рационализации». Феномен бюрократии. Типы господства. Проблема легитимности власти.

Социология марксизма. К. Маркс и Ф. Энгельс о материалистическом понимании истории. общественно-экономические формации как естественно исторический процесс развития общества. Классы и классовая борьба. Сущность государства. Перспективы развития общества.

Социологические теории Г. Зиммеля, Ф. Тенниса, В. Парето. Теория социальной дифференциации. Теория циркуляции элит.

Тема 4. История социологической мысли в России

Развитие социологии в России: социологические теории и направления. Представители русской социальной мысли: П. Я. Чаадаев, В.Г. Белинский, А. И. Герцен, Н. А. Добролюбов. Особенности развития русской социологической мысли в период до 1917 года.

Эволюция философских основ русской социологии (Н.Я. Данилевского, В. С. Соловьев).

Географическое направление в русской социологии (Л.И. Мечников). Социологические идеи теоретиков анархизма (М.А. Бакунин, П.Л.Кропоткин). Психологическое направление в социологии (Е.В. де Роберти, А. И. Стронин). Социально-юридическое направление (Л.И. Петражицкий, Б.Н. Чичерин, П.И. Новгородцев). Субъективная школа в русской социологии (П.Л. Лавров, Н.К. Михайловский, Н.И. Кареев). Генетическая социология М.М. Ковалевского. Марксистское направление в русской социологии (Г. В. Плеханов, П. Б. Струве, Н. А. Бердяев).

Эмпирическая и теоретическая социология П.А. Сорокина.

Советская и российская социология в XX веке.

Тема 5. Современные социологические теории

Эмпирическая социология. Чикагская школа (Р. Парк, Э. Берджесс).

Структурный функционализм (Т. Парсонс и Р. Мертон). Ранняя критическая теория Франкфуртской школы: идея праксиса (Лукач, Хоркхаймер, Адорно). «Реификация», рефлексия и «негативная диалектика». Субъективность и интерсубъективность. Авторитарная личность. Одномерный человек.

Теория социального конфликта (Р. Дарендорф, Л. Козер). Символический интеракционизм (Дж. Мид, Г. Блумер). Феноменологическая социология (А.Шюц). Теория социального обмена (Дж. Хоманс, П. Блау). Доктрина человеческих отношений Э. Мейо.

Современный этап развития социологии.

Неомарксизм (Р. Куинин). Неоэволюционизм (Э.Шилз). Социология Н.Лумана. Типы социальных систем. Теория коммуникации. Теория социокультурной эволюции. Социология Лумана как теория общества.

Социология Э.Гидденса. Критика функционализма и эволюционизма, интеракционизма и структурализма. Реальные процессы взаимодействия между индивидами в ходе производства ими и воспроизводства социальных структур. Теория структурирования и ее основные понятия: дуальность, «правила и ресурсы», «деятельность».

Теория коммуникативного действия Ю. Хабермаса. Коммуникация и рациональность. Типы действия. Структура жизненного мира. Коммуникативное действие и определение ситуации. Дифференциация «жизненного мира» и «системных процессов». Деньги и власть как средства интеграции современных обществ. Теоретико-социологическое значение поздних работ Хабермаса по философии морали и политики.

Социология знания (К.Маннгейм). Этнометодология (Г.Гарфинкель). Теория рационального выбора (Дж.Коулмен, М. Крозье).

Постмодернизм в социологии. Истоки постмодернистского теоретизирования (М.Фуко, Лиотар, Бодрийяр).

Тема 6. Общество как социальная система

Понятие об обществе как системном образовании. Основные понятия «система» и «общество» и их соотношение. Основные признаки общества. Анализ общества с позиций детерминизма. «Атомистическая» теория (Дж.Девис), «сетевая» теория, теория «социальных групп». Типологии общества (простые общества, сложное общество, социалистические общества, постиндустриальное общество, коммуникативное общество, информационное общество, постмодерное общество, дуалистическое общество). Гражданское общество.

Социальные изменения. Структура социальных изменений (эволюционные и революционные концепции). Механизмы социальных изменений. Факторы социальных изменений. Социальный прогресс и социальная стабильность.

Теория мировой системы И. Валлерстайна, теория конвергенции. Глобальные модели развития (Д. Форрестер, Д. Медоуз, М. Месарович и Э. Пестель). Место России в мировом сообществе.

Тема 7. Культура как система ценностей и норм

Культура как социальное явление. Многообразие подходов к определению культуры. Культурные парадигмы. Способы организации общества и типы культур. Основные компоненты культуры: ценности, нормы, обряды, традиции, верования, язык, техника.

Специфика отдельных культур. Функции культуры. Типы культур. Понятие культурного развития и культурной деградации. Социальная культура и культура «социальной жизни».

Динамика социокультурных изменений. Аккультурация и культурный конфликт.

Культура социальной организации. Культура социального управления, социальной деятельности, социального образования и воспитания. Нормативная культура. Типология социальных норм. Субкультура и контркультура. Профессиональная культура. Культура личности. Культура студенческой молодежи.

Кризис современной культуры, его причины.

Социологические проблемы коммуникации и общественного мнения. Роль «масс-медиа» в жизни современного общества.

Тема 8. Политика как социальное явление. Политика и экономика.

Политика, как концентрированное выражение экономики. Основные направления политики. Экономическая политика, общество, как система. Общественные групповые интересы, власть. Столкновение интересов, как основа политических конфликтов и кризисов. Социальная политика.

Тема 9. Этнонациональные и конфессиональные группы в политике. Человек в политике.

Политические сферы жизни этносов, наций, национальных групп. Формирование национальной государственности. Этнополитические конфликты. Этнополитическое пространство РФ. Конфессиональные группы в политике. Человек в политике. Политические интересы и потребности личности. Политическая социализация личности. Политические интересы личности. Политическое участие, Политические права и свободы.

Тема 10. Политическая жизнь и политическая система общества.

Сущность понятия «политическая жизнь общества». Открытое и закрытое общество. Свобода политической жизни. Понятие политической системы общества, структура политической системы. Политическая власть. Понятие политической власти, источники власти, признаки и формы правления, ресурсы власти. Политический режим: тоталитарный, авторитарный, демократический. Демократия – форма власти. Принципы демократии.

Тема 11. Государство и гражданское общество.

Государство, как фундаментальный институт политической системы. Монархия и республика. Признаки государства, типы, формы, политические режимы. Основные черты гражданского общества, условия существования. Президент и парламент в структуре политической власти. Президентская республика, ее особенности.

Тема 12. Политические партии и системы. Политическое лидерство.

Происхождение и сущность политических партий. Партийные системы: сущность, разновидности. Политические движения, организации, группы давления. Понятие политической элиты, ее функции. Политические лидеры: типы, функции. Теория черт. Политический процесс. Участие гражданского общества в политическом процессе. Насилие в политическом процессе. Выборы и избирательные системы: мажоритарная, пропорциональная, смешанная. Системы правительства: традиционная, сословная, правовая.

Тема 13. Политическая культура и политическое сознание.

Понятие политической культуры. Типология, основные элементы и функции политической культуры. Политическая культура молодежи. Политическое сознание: обыденное

и теоретическое. Политические ценности, потребности, интересы. Политические коммуникации в политической жизни. СМИ, их роль в жизни.

Тема 14. Внешняя политика и международные отношения.

Понятие внешней политики, сущность, структура, функции. Понятие международных отношений, история их становления. Роль международных организаций. Международные конфликты: источники, причины, способы разрешения. Изменение облика мира на рубеже XX-XXI в. Новый внешнеполитический курс России.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий. Не предусмотрены

5.5. Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются: тестирование.

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, содержатся в методических материалах лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	

Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет

Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	аналитических операциях.	
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	нестандартные ситуации.	
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права,

	акты, содержащие нормы трудового права	Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях

		показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	повышенной сложности.
ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации:зачёт.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Объект и предмет социологии
2. Этапы развития социологии
3. Макросоциологические теории общества: функционализм и теория конфликта
4. Микросоциологические теории (Дж.Хоманс, Г.Гарфинкель, Э.Гоффман, Г.Блумер)
5. Структура социологического знания
6. Категория личности в социологии
7. Теории социализации (Ч.Кули, Дж.Мид, З.Фрейд)
8. Процесс социализации, десоциализация и ресоциализация
9. Социологическое понимание культуры
10. Основные элементы культуры
11. Субкультура и контркультура
12. Культурные изменения и конфликты
13. Социальный порядок, нормы и санкции
14. Типы неформального контроля
15. Формы социального приспособления людей в обществе (Р.Мертон)
16. Природа социального конфликта (Р.Дарендорф, Л.Козер, Л.Крисберг)
17. Стадии протекания конфликта
18. Признаки социальной группы (Р. Мертон)
19. Размер групп

20. Хоторнский эффект (Э.Мэйо)
21. Функции группы. Инструментальные и экспрессивные группы
22. Первичные и вторичные группы
23. Понятие референтной группы
24. Модель двойного лидерства (Р.Бэйлс, Ф.Слэйтер)
25. Организация и бюрократия (М. Вебер)
26. Понятие социальной структуры
27. Четыре измерения социальной структуры (П.Штомпка)
28. Социальная дифференциация и социальный состав
29. Социальное неравенство: теории функционализма (Э.Дюркгейм, К.Дэвис, У.Мур, Т.Парсонс)
30. Социальное неравенство: теории конфликта (К.Маркс, Р.Дарендорф)
31. Критерии социального неравенства и социальной стратификации М. Вебера
32. Статусные группы
33. Объект, предмет и метод политической науки.
34. Политика как общественное явление. Роль политики в жизни общества.
35. Функции политологии как науки и дисциплины.
36. Политические учения Древней Греции, Нового и Новейшего времени.
37. Российская политическая традиция: истоки, социокультурные основания, историческая динамика.
38. Современная политическая наука: основные отечественные и зарубежные политологические школы и парадигмы.
39. Политическая власть: сущность, ресурсы, типологии.
40. Критерии легальности и легитимности политической власти.
41. Сущность государства, его признаки, функции и формы.
42. Субъекты федерации - их правовое положение, способы разграничения властной компетенции (на примере РФ).
43. Правовое государство: понятие, признаки, принципы.
44. Правовое государство и гражданское общество: основные аспекты взаимодействия.
45. Гражданское общество: основные условия функционирования.
46. Современные тенденции и проблемы в развитии гражданского общества в РФ.
47. Основные направления внутренней политики РФ.
48. Российское Федерация – правовое, демократическое, федеративное, социальное и светское государство.
49. Подготовка и принятие Конституции Российской Федерации 1993 года. Структура Конституции РФ.
50. Правовое обеспечение международных отношений, система мирового права и её влияние на течение мировых политических процессов.
51. Понятие основ правового статуса личности. Конституционно-правовые основы гражданства Российской Федерации.
52. Политическая культура как часть культуры общества: понятие, структуры, функции.
53. Сущность, концепции, механизмы формирования политической элиты.
54. Политическое лидерство: природа, функции, основные теории и типологии.
55. Образ политического лидера в РФ (на конкретном примере).
56. Понятие политического PR. Основные характеристики PR деятельности в органах государственной власти в РФ.
57. Политический конфликт: понятие, виды, стадии, основные особенности.
58. Политический анализ: теоретические основы и его значение в политической науки.
59. Глобальные проблемы современности: определение, виды, особенности, факторы образования, пути решения.

Для проверки результатов обучения «уметь»:

1. Политика и ее роль в обществе.
2. Истоки гражданского общества, его сущность и важнейшие структурные элементы.
3. Исторические корни власти, ее основные параметры.

4. Государство: сущность и принципы организации.
5. Политическая система, ее типологизация.
6. Правовое государство, его принципы.
7. Политические режимы.
8. Понятие «демократия»: истоки и содержание.
9. Личность как объект и субъект политики.
10. Основные исторические вехи формирования партий.
11. Типология политических партий.
12. Современная партийная система в России.
13. Избирательные системы: механизмы и процедуры.
14. Избирательная компания: сущность и основные принципы организации.
15. Тоталитарный политический режим
16. Политическая культура, ее составные элементы.
17. Политическая этика между профессионализмом и моралью.
18. Политическая философия: сущность и основные параметры.
19. Основные течения идейно-политической мысли.
20. Либерально-демократический режим.
21. Консервативная политическая традиция: история развития.
22. Социал-демократия как идейно-политическая мысль.
23. Марксизм как идейно-политическое и социальное явление.
24. Место и роль СМИ в политике.
25. Взаимоотношение СМИ и властных структур.
26. Особенности политического развития России в 90-е годы XX в.
27. Легитимность политической власти.
28. Основные аспекты внутренней и внешней политики современной России.
29. Президентская и парламентская республики: общее и особенное.
30. Характеристика политических партий на современном этапе в России.
31. Типы политической культуры.
32. Политическая идеология и ее основные функции.

Для проверки результатов обучения «владеть»:

1. Уметь характеризовать общество как социальную систему
2. Уметь различать социальные статусы и роли
3. Уметь выявлять агентов и механизмов социализации
4. Использовать формы и методы социального контроля
5. Различать виды девиантного и делинквентного поведения
6. Использовать условия и методы разрешения социального конфликта
7. Уметь использовать данные социальной демографической статистики
8. М. Оукшот, современный политический мыслитель, давал следующее определение политики: «Политикой я называю деятельность, направленную на выполнение общих установлений группы людей, которых объединил случай или выбор». В чем заключается особенность данной интерпретации, к каким умозаключениям можно прийти, анализируя данное высказывание?
9. Французский политолог Ж.-М. Денкэн утверждает: «Мир политики настолько сложен, что результаты происходящих в нем рациональных действий очень ненадежны. Даже очень незначительное различие в первоначальных условиях приводит к тому, что идентичные действия порождают противоположные следствия. Например, либерализация авторитарного режима может ему дать возможность выжить, а может привести к его гибели. Политическая наука есть только наука описательная и не может претендовать на формулирование законов». Можно ли согласиться с указанным мнением?
10. Проанализируйте суждение политолога С. Хантингтона: «Как командной экономике не нужны экономисты, так и авторитарной политике не нужны политологи... Становление демократии поощряет развитие политической науки, а развитие последней может и должно вносить хотя бы небольшой вклад в развитие и стабилизацию демократии». Как Вы считаете, прав ли С. Хантингтон в своем выводе?

11. Как Вы считаете, прав ли был политолог Г. Лассуэл, который утверждал, что политика – это наука о влиянии и влиятельных людях? Аргументируйте свою позицию.
12. Английский философ Т. Гоббс считал, что до появления политической власти, государства, люди находились в естественном состоянии и вели животную жизнь, которая была войной всех против всех. Только появление государства, то есть института политической власти, сделало людей подлинным сообществом. Согласны ли Вы с рассуждением, что общество, в котором власть не может или не хочет выполнять роль подлинного правителя, рискует вернуться к естественному состоянию.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Барышева, Н.Р. Основы социологии : учебное пособие / Н.Р. Барышева, Е.В. Кузнецова. — Кемерово :КузГТУ имени Т.Ф. Горбачева, 2015. — 132 с. — ISBN 978-5-906805-09-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/105437>
2. Климантова, Г.И. Методология и методы социологического исследования : учебник / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. — Москва : Дашков и К, 2017. — 256 с. — ISBN 978-5-394-02248-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93460>
3. Козырев, Г.И. Социология : учеб.пособие / Г.И. Козырев. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИД «ФОРУМ», 2010. — 320 с. — (Высшее образование).- ISBN 978-5-8199-0405-3. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/177589>
4. Социология : учебник / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. - Москва :ИНФРА-М, 2020. - 624 с. - (Высшее образование:Бакалавриат). - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1063753>
5. Тавокин, Е.П, Социология: Учебное пособие / Е.П. Тавокин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 202 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование:Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006379-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/374633>
6. Волков, Ю.Г. Основы социологии и политологии : учебное пособие / Ю.Г. Волков, А.В. Лубский. – Москва: Альфа-М: ИНФРА-М, 2016. - 224 с.: 60х90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-98281-230-8. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com» : [сайт]. — URL: <http://znanium.com/catalog/product/545825>
7. Нерсисянц, В.С. Общая теория права и государства : учебник / В.С. Нерсисянц. – Москва: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 560 с. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com» : [сайт]. — URL: <http://znanium.com/catalog/product/944311>
8. Нерсисянц, В.С. История политических и правовых учений : учебник / В.С. Нерсисянц. – Москва: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-935-7. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com» : [сайт]. — URL: <http://znanium.com/catalog/product/967664>

9. Горелов, А.А. Политология : учебник / А.А. Горелов., 6-е изд. – Москва: ФЛИНТА, 2015. – 312 с. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «ЭБС ЛАНЬ» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109534>

б) дополнительная литература:

1. Словарь-справочник по социологии : словарь / А.А. Акмалова, В.М. Капицын, А.В. Миронов, В.К. Мокшин. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 304 с. — ISBN 978-5-394-02996-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/103775>
2. Бразевич, Д.С. Социология : учебно-методическое пособие / Д.С. Бразевич. — Санкт-Петербург : НИУ ИТМО, 2015. — 73 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/91562>
3. Войтов, А.В. Социология : учебное пособие / А.В. Войтов. — Волгоград : Волгоградский ГАУ, 2015. — 164 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/76646>
4. Игебаева, Ф.А. Социология: Учебное пособие / Игебаева Ф. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 236 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-005375-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/543041>
5. Афанасьев, В.В. Социология истории: Учебное пособие/Афанасьев В.В. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 238 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010647-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/497285>
6. Москвичев, Л.Н. Социология. Основы общей теории : учебник / отв. ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Норма ; ИНФРА-М, 2015. - 912 с.- ISBN 978-5-91768-597-7 (Норма) ; ISBN 978-5-16-010679-3 (ИНФРА-М, print) ; ISBN 978-5-16-102615-1 (ИНФРА-М, online). - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/501622>
7. Зеленков, М.Ю. Политология / М.Ю. Зеленков. – Москва: Дашков и К, 2017. – 2017. – 340 с. - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/415102>
8. Грязнова, А.Г. Политология / А.Г. Грязнова, Е.А. Звонова, В.Т. Завьялов, М.А, Эскиндаров, Я.А, Пляйс. – Москва: - 3-е изд., перераб. и доп. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 396 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010225-2. - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com» : [сайт]. — URL:<http://znanium.com/catalog/product/478179>
9. Капицын, В.М. Политология / В.М. Капицын, В.К. Мокшин, С.Г. Новгородцева. – Москва: Дашков и К, 2017. - 596 с.: ISBN 978-5-394-01100-9 - Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт]. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/512983>
10. Гаджиев, К.С. Политология / К.С. Гаджиев, Э.Н. Примова. – Москва: ИНФРА-М, 2017. — 384 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - Текст: электронный. // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт].- URL: <http://znanium.com/catalog/product/814428>
11. Пляйс, Я.А. Политология / под общ.ред. Я.А. Пляйса, С.В. Расторгуева. — Москва. : ИНФРА-М, 2018. — 366 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Znanium.com» : [сайт]. — URL:<http://znanium.com/catalog/product/937821>
12. Мухаев, Р.Т. Политология / Р.Т. Мухаев. — 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 663 с. - ISBN 978-5-238-01833-1. - Текст : электронный. // Электронно-библиотечная система «Znanium.com»: [сайт] - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028538>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ—
<http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система « Znanium.com» – <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации,	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик. оф. серый -31 шт., стул полумягк. (дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен. б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик. оф. черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло - 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (5 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- проверка письменных заданий (конспектирование первоисточников, письменная работа);
- тестирование; устный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет и методы психологии	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
2	Психика, поведение, деятельность, сознание	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
3	Познавательные процессы	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
4	Психические эмоционально-волевые процессы, психические состояния	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
5	Деятельность. Личность. Общение.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
6	Индивидуально-психологические свойства личности	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
7	Образование как общественное явление	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
8	Формы, методы и средства образовательного процесса. Практико - ориентированные образовательные технологии	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
9	Психология профессиональной деятельности				19,25	19,25	УК-3; УК-5; ОПК-4
Всего часов:		4			99,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Основы научных исследований», «Конфликтология», «Управление социальным развитием персонала», «Выполнение и защита выпускной квалификационной работы».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				5		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25		103,25	4	99,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					

	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	99,25		99,25		99,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	3,75
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		зачет		зачет		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет и методы психологии	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
2	Психика, поведение, деятельность, сознание	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
3	Познавательные процессы	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
4	Психические эмоционально-волевые процессы, психические состояния	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
5	Деятельность. Личность. Общение.	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
6	Индивидуально-психологические свойства личности	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
7	Образование как общественное явление	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
8	Формы, методы и средства образовательного процесса. Практико - ориентированные образовательные технологии	0,5			10	10,5	УК-3; УК-5; ОПК-4
9	Психология профессиональной деятельности				19,25	19,25	УК-3; УК-5; ОПК-4
Всего часов:		4			99,25	103,25	

5.3Содержание дисциплины.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ

Содержание темы:

- 1.Определение психологии как науки, ее место среди других наук о человеке.
2. Основные отрасли психологии.
3. Принципы психологии.
4. Методы психологии.

Основные понятия темы:

Групповая (массовая) психика – реальное, живое сознание, сфера духовной жизни людей той или иной общности.

Психика – свойство высокоорганизованной материи; форма отражения объективной реальности. Психология аномального развития – исследует отклонения в процессе развития психики человека.

Сознание – особый высший уровень организации психической жизни субъекта, выделяющего себя из окружающей действительности в форме психических образов, которые служат регуляторами целенаправленной деятельности.

Социальная психология – изучает психические явления, которые возникают в процессе взаимодействия людей в различных организованных и неорганизованных общественных группах.

Сравнительная психология – отрасль психологии, исследующая филогенетические формы психической жизни. В области сравнительной психологии осуществляется сопоставление психики животных и человека.

ТЕМА 2. ПСИХИКА, ПОВЕДЕНИЕ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЗНАНИЕ

Содержание темы:

1. Структура психики, поведения и деятельности.
2. Структура и основные (высшие) функции психики.
3. Основные этапы развития психики.
4. Сознание как высшая форма психики.

Основные понятия темы:

Деятельность – активное взаимодействие субъекта с окружающей средой, в ходе которого он удовлетворяет свои (материальные и духовные) потребности.

Поведение – целеориентированная активность организма (психики) в интересах осуществления контакта с внешним миром.

Природа психики – эволюция человека осуществлялась на основе изменчивости всего живого, а также наследственности, закрепляющей и удерживающей приобретенные признаки путем естественного отбора.

Психика (греч. psychikos – душевный) – продукт функционирования высокоорганизованной материи (мозга), проявляющийся в субъективном отражении объективной реальности.

Структура психики (лат. structura – взаиморасположение, строение) – совокупность устойчивых связей между множеством ее компонентов, обеспечивающих целостность ее функционирования.

Филогенез (от греч. phyle – род, племя, вид и genos – происхождение) – историческое формирование группы организмов. В психологии филогенез понимается как процесс возникновения и исторического развития (эволюции) психики и поведения животных; возникновения и эволюции форм сознания в ходе истории человечества. Филогенез изучают зоопсихология, этнопсихология, историческая психология, а также антропология, этнография, история, другие социальные дисциплины. Основными проблемами при изучении филогенеза считаются: выделение главных этапов эволюции психики животных (в связи с особенностями среды обитания, строения нервной системы и т. д.; одной из наиболее известных остается схема К. Бюлера: инстинкт – навык – интеллект); выявление условий перехода от этапа к этапу, общих факторов эволюции; выделение главных этапов эволюции форм сознания (в связи с особенностями производственной деятельности, социальных отношений, культуры, языка и т. д.); установление соотношения основных этапов филогенеза (в частности, человеческой психики) и онтогенеза.

ТЕМА 3. ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Содержание темы:

1. Ощущение
2. Восприятие
3. Представление
4. Внимание
5. Память
6. Воображение
7. Мышление
8. Речь как инструмент мышления и средство общения

Основные понятия темы:

Внимание – это произвольная или непроизвольная направленность и сосредоточенность психической деятельности на каком-либо объекте восприятия.

Воображение – это познавательный психический процесс, заключающийся в создании человеком новых образов на основе имеющихся у него представлений. Воображение тесно связано с эмоциональными переживаниями человека.

Восприятие – форма целостного психического отражения предметов или явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств.

Ощущение – процесс отражения в сознании человека отдельных свойств и качеств предметов и явлений объективной действительности, непосредственно воздействующих на его органы чувств.

Память – это форма психического отражения, заключающаяся в закреплении, сохранении и последующем воспроизведении прошлого опыта, делающая возможным его повторное использование в деятельности или возвращение в сферу сознания.

Представление – психический процесс отражения предметов и явлений, которые в данный момент не воспринимаются, но воссоздаются на основе предыдущего опыта. Представления возникают не сами по себе, а в результате практической деятельности. Психические познавательные процессы – последовательное отражение в сознании человека свойств и качеств предметов и явлений объективного мира с целью его познания.

Мышление – опосредованное отражение в сознании человека глубоких и существенных связей и отношений между предметами и явлениями объективного мира. Физиологическая основа мышления – взаимодействие первой и второй сигнальной систем в работе коры головного мозга.

Речь – процесс отражения объективной реальности в виде языковых или иных символов, используемых в мышлении. Физиологическая основа речи – связь соответствующих участков коры головного мозга с мыслительными процессами

ТЕМА 4. ПСИХИЧЕСКИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ, ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ

Содержание темы:

1. Сущность эмоций.
2. Двойственная природа эмоций.
3. Формы эмоций.
4. Функции эмоций.
5. Воля.
6. Свойства психических состояний
7. Классификация психических состояний

Основные понятия темы:

Воля – сознательное регулирование человеком своего поведения и деятельности, выраженное в умении преодолевать внутренние и внешние трудности при совершении целенаправленных действий и поступков.

Главная функция воли заключается в сознательной регуляции активности в затрудненных условиях жизнедеятельности

Фрустрация – психическое состояние, возникающее в ответ на появление объективно или субъективно непреодолимого препятствия на пути удовлетворения какой-то потребности, достижения цели или решения задачи.

Чувства – устойчивые эмоциональные переживания, связанные с каким-то определенным объектом или категорией объектов, обладающих особым значением для человека.

Эмоции – это психическое отражение в форме непосредственного, пристрастного переживания, жизненного смысла явлений и ситуаций, обусловленного отношением их объективных свойств к потребностям субъекта.

Психическое состояние – это целостная характеристика психической деятельности за определенный период времени, показывающая своеобразие протекания психических процессов в зависимости от отражаемых предметов и явлений действительности, предшествующего состояния и психических свойств.

ТЕМА 5. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ЛИЧНОСТЬ. ОБЩЕНИЕ

Содержание темы:

1. Сущность и структура деятельности
2. Навыки и умения
3. Соотношение понятий «человек», «индивид», «индивидуальность» с понятием «личность».
4. Исследования личности: этапы, научные подходы.
5. Структура личности.
6. Социализация личности.
1. Понятие общения
2. Личность как субъект и фактор общения
3. Основные виды общения
4. Средства общения
7. Стили общения

Основные понятия темы

Деятельность – внешняя (физическая) и внутренняя (психическая) активность человека, порождаемая его потребностями и направленная на преобразование самого себя и окружающего мира.

Навык – деятельность, сформированная путем повторения и доведения до автоматизма.

Умение – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретённых знаний и навыков.

Индивидуальность – совокупность физиологических и психических особенностей конкретного человека, характеризующих его своеобразие.

Личность – человек как участник историко-эволюционного процесса, выступающий носителем социальных ролей и обладающий возможностью жизненного пути, в ходе которого им осуществляется преобразование природы, общества и самого себя (А.В. Петровский).

Личность – это социальный индивид, субъект общественных отношений, деятельности и общения. (А. Г. Асмолов).

Направленность личности – совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих поведение и деятельность личности относительно независимо от конкурентных условий.

Развитие личности – процесс качественных и количественных изменений под влиянием внешних и внутренних факторов.

Социализация личности – это процесс овладения человеком социальными и социально-психологическими нормами, правилами, функциями, ценностями, общественным опытом в целом.

Общение – процесс взаимодействия между людьми, в ходе которого возникают, проявляются и формируются межличностные отношения, происходит обмен мыслями, чувствами, переживаниями и т. д.

ТЕМА 6. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ

1. Способности. Способности и деятельность.
2. Понятие о темпераменте и его физиологических основах.

3. Характер.

Основные понятия темы:

Способности – такие психологические особенности человека, которые не сводятся к знаниям, умениям, навыкам, но обеспечивают их быстрое приобретение, закрепление и эффективное использование на практике.

Темперамент – это те врожденные особенности человека, которые обуславливают динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде.

Характер – это совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, которые складываются и проявляются в деятельности и общении, обуславливая типичные для индивида способы поведения.

Характер – это каркас личности, в который входят только наиболее выраженные и тесно взаимосвязанные свойства личности, отчетливо проявляющиеся в различных видах деятельности.

Черты характера – это индивидуальные, привычные формы поведения человека, в которых реализуется его отношение к действительности.

Тема 7. ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЩЕСТВЕННОЕ ЯВЛЕНИЕ

Содержание темы:

1. Образование как общечеловеческая ценность
2. Структура системы образования в Российской Федерации
3. Образовательные стандарты и программы
4. Сущность образовательного процесса.
5. Целостность образовательного процесса.
6. Движущие силы педагогического процесса

Основные понятия темы

Непрерывное образование представляет собой философско-педагогическую концепцию, согласно которой образование рассматривается как процесс, охватывающий всю жизнь человека. В то же время это также аспект образовательной практики, представляющий ее как непрерывающееся целенаправленное освоение человеком социокультурного опыта с использованием всех звеньев имеющейся образовательной системы.

Образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации (Закон «Об образовании в РФ»).

Образовательная программа – комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов (Закон «Об образовании в РФ»).

Примерная основная образовательная программа – учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы (Закон «Об образовании в РФ»).

Федеральный государственный образовательный стандарт – совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Закон «Об образовании в РФ»).

Федеральные государственные требования – обязательные требования к минимуму содержания, структуре дополнительных предпрофессиональных программ, условиям их реализации и срокам обучения по этим программам, утверждаемые в соответствии с настоящим Федеральным законом уполномоченными федеральными органами исполнительной власти (Закон «Об образовании в РФ»).

ТЕМА 8. ФОРМЫ, МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА. ПРАКТИКО - ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Содержание темы:

1. Формы организации обучения.
2. Методы осуществления образовательного процесса.
3. Средства образовательного процесса.
4. Особенности практико-ориентированного подхода.
5. Портфолио как метод аутентичного оценивания результатов обучения.

Основные понятия темы:

Метод – способ построения и обоснования системы философского и научного знания; совокупность приемов и операций практического и теоретического освоения действительности. Методы воспитания – совокупность наиболее общих способов решения воспитательных задач и осуществления воспитательных взаимодействий.

Метод обучения – способ упорядоченной взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучаемых, направленный на решения задач образования (Ю.К. Бабанский). Методы осуществления целостного образовательного процесса – способы профессионального взаимодействия педагога и обучающихся с целью решения образовательно-воспитательных задач.

Компетентностный подход – инновационная методология современного образования, которая ориентирует всех участников образовательного процесса на достижение конкретных результатов обучения – компетенций (А. Э. Федоров).

Образовательные технологии – система, включающая некоторое представление планируемых результатов обучения, средство диагностики текущего состояния обучаемых, множество моделей обучения и критерии выбора оптимальной модели обучения для данных конкретных условий (В. И. Гинецинский, Л. А. Головей).

Портфолио (технология накопления и систематизации информации) – это коллекция работ за определенный период времени, которая оценивается либо с точки зрения прогресса обучающегося, либо с точки зрения соответствия учебной программе (С. Я. Бордовская).

Портфолио – современная образовательная технология, в основе которой используется метод аутентичного оценивания результатов образовательной и профессиональной деятельности (О. А. Даутова).

Электронное портфолио – это совокупность работ обучающихся, собранных с применением электронных средств и носителей.

Практико - ориентированное образование предполагает изучение традиционных для российского образования фундаментальных дисциплин в сочетании с прикладными дисциплинами технологической или социальной направленности.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий. Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- выполнение лабораторной работы и подготовка отчёта

6.1.2. Материалы для письменных заданий

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ

1. Определение психологии как науки, ее место среди других наук о человеке.
2. Основные отрасли психологии.
3. Принципы психологии.
4. Методы психологии.

ТЕМА 2. ПСИХИКА, ПОВЕДЕНИЕ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЗНАНИЕ

1. Структура психики, поведения и деятельности.
2. Структура и основные (высшие) функции психики.
3. Основные этапы развития психики.
4. Сознание как высшая форма психики.

ТЕМА 3. ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

1. Ощущение
2. Восприятие
3. Представление
4. Внимание
5. Память
6. Воображение
7. Мышление
8. Речь как инструмент мышления и средство общения

ТЕМА 4. ПСИХИЧЕСКИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ, ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ

1. Сущность эмоций.
2. Двойственная природа эмоций.
3. Формы эмоций.
4. Функции эмоций.
5. Воля.
6. Свойства психических состояний
7. Классификация психических состояний

ТЕМА 5. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ЛИЧНОСТЬ. ОБЩЕНИЕ

1. Сущность и структура деятельности
2. Навыки и умения
3. Соотношение понятий «человек», «индивид», «индивидуальность» с понятием «личность».
4. Исследования личности: этапы, научные подходы.
5. Структура личности.
6. Социализация личности.
1. Понятие общения
2. Личность как субъект и фактор общения
3. Основные виды общения
4. Средства общения
7. Стили общения

ТЕМА 6. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ

1. Способности. Способности и деятельность.
2. Понятие о темпераменте и его физиологических основах.
3. Характер.

Тема 7. ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЩЕСТВЕННОЕ ЯВЛЕНИЕ

1. Образование как общечеловеческая ценность
2. Структура системы образования в Российской Федерации
3. Образовательные стандарты и программы
4. Сущность образовательного процесса.
5. Целостность образовательного процесса.
6. Движущие силы педагогического процесса

ТЕМА 8. ФОРМЫ, МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА. ПРАКТИКО - ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

1. Формы организации обучения.
2. Методы осуществления образовательного процесса.
3. Средства образовательного процесса.
4. Особенности практико-ориентированного подхода.
5. Портфолио как метод аутентичного оценивания результатов обучения.

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

ПРЕДМЕТ, ОТРАСЛИ МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ

1.Свойственное высокоорганизованным организмам отражение объективной действительности в виде субъективных образов. Это...

- а) метод;
- б) психология;
- в) методика;
- г) психика.

2.Исследует типы личности.

- а) дифференциальная психология;
- б) юридическая психология;
- в) возрастная психология;
- г) социальная психологи.

3.Древнейший метод познания, который предполагает целенаправленное и осознанное отслеживание изменений в каких-либо процессах при условии невмешательства в них.

- а) эксперимент;
- б) наблюдение;
- в) тест;
- г) опрос.

4.К какому разделу психики относится темперамент.

- а) отрасли психологии;
- б) психические свойства и состояния;
- в) познавательные процессы;
- г) методы психологии.

5.Беседа относится к:

- а) теоретическим методам;
- б) практическим методам;
- в) эмпирическим методам;
- г) к методам интерпретации и описания.

6. К какому разделу психики относится внимание:

- а) психические свойства и состояния;
- б) познавательные процесс;

- в) отрасли психологии;
 - г) методы психологии.
7. Способ получения социально-психологической информации с помощью устного опроса. Это...
- а) беседа;
 - б) опрос;
 - в) тест;
 - г) интервью.
8. Специальные методы диагностического исследования, применяя которые можно получить точную качественную и количественную характеристику изучаемого явления. Это...
- а) тест;
 - б) опрос;
 - в) наблюдения;
 - г) эксперимент.
9. Межличностные отношения изучает:
- а) дифференциальная психология;
 - б) возрастная психология;
 - в) социальная психология;
 - г) юридическая психология
10. Наука о закономерностях развития и функционирования психики, как особой формы жизнедеятельности. Это...
- а) методология;
 - б) психика;
 - в) психология;
 - г) предмет психологии.

ЛИЧНОСТЬ

1. Усвоенный личностью образ мышления, поведения, общения.

Какое это средство социализации?

- а) язык, речь;
- б) нормы;
- в) ценности;
- г) навыки и умения.

2. Человек как носитель предметно-практической деятельности. Это...

- а) субъект;
- б) универсум;
- в) индивидуальность;
- г) индивид.

3. Свойство, включающее качества, от которых зависят реакции человека на других людей и социальные обстоятельства. Это...

- а) способности;
- б) характер;
- в) волевые качества;
- г) темперамент.

4. Индивидуально-устойчивые свойства человека, определяющие его успехи в различных видах деятельности. Это...

- а) волевые качества;
- б) темперамент;
- в) характер;
- г) способности.

5. Человек как представитель общества, свободно и ответственно определяющий свою позицию среди других.

- а) личность;
- б) универсум;
- в) индивидуальность;
- г) субъект.

6. Идеальные представления, принципы, с которыми личность соотносит свои проступки. Какое это средство социализации?

- а) язык, речь;
- б) нормы;
- в) ценности;
- г) навыки и умения.

7. Человек, как уникальная, самобытная личность, реализующая себя в профессиональной деятельности. Это...

- а) универсум;
- б) индивид;

- в) индивидуальность;
 - г) субъект.
8. Свойство, которое содержит качества, определяющие поступки человека в отношении других людей. Это...
- а) характер;
 - б) темперамент;
 - в) волевые качества;
 - г) способности.
9. Несколько социальных личностных свойств, влияющих на стремление человека к достижению поставленных целей.
- а) волевые качества;
 - б) темперамент;
 - в) характер;
 - г) способности.
10. Высшая ступень духовного развития человека, осознающего свое место в мире.
- а) личность;
 - б) универсум;
 - в) индивидуальность;
 - г) субъект.

ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

1. Процесс познавательной деятельности индивида, характеризующийся обобщенным и опосредованным отражением действительности.
- а) память;
 - б) внимание;
 - в) мышление;
 - г) воображение.
2. Выбери функцию памяти:
- а) создание нового;
 - б) обеспечение единства человеческой личности;
 - в) контроль за процессом и качеством выполнения деятельности;
 - г) активация нужных и торможение психических процессов.
3. В чём заключается особенность внимания?
- а) нет своего собственного продукта и предмета;
 - б) в связи со всеми познавательными процессами;
 - в) в стремлении проникнуть в сущность предмета и явления;
 - г) в создании программы поведения.
4. Репродуктивное, творческое, произвольное. Это виды:
- а) мышления;
 - б) памяти;
 - в) внимания;
 - г) воображения.
5. Критичность, глубина, гибкость, самостоятельность, широта, быстрота. Это свойства:
- а) внимания;
 - б) памяти;
 - в) мышления;
 - г) воображения.
6. Психический процесс, выражающийся в создании программы поведения. Это...
- а) память;
 - б) внимание;
 - в) мышление;
 - г) воображение.
7. Выбери функцию внимания:
- а) создание нового;
 - б) обеспечение единства человеческой личности;
 - в) контроль за процессом и качеством выполнения деятельности;
 - г) выбор мотивов и целей.
8. В чём заключается особенность памяти?
- а) нет своего собственного продукта и предмета;
 - б) в связи со всеми познавательными процессами;
 - в) в стремлении проникнуть в сущность предмета и явления;
 - г) в создании программы поведения.

9. Выбери из ряда вид мышления.

- а) пассивное;
- б) кратковременное;
- в) наглядно-образное;
- г) чувственное.

10. Перенос, комбинирование, акцентирование. Это механизмы работы:

- а) воображения;
- б) мышления;
- в) памяти;
- г) внимания.

ПСИХИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА И СОСТОЯНИЯ ЛИЧНОСТИ

1. Относительно устойчивая структура, совокупность способностей, в основе которой лежит сознательные и бессознательные процессы, обеспечивающие переработку разнообразной информации и её осознанную оценку.

- а) одарённость;
- б) интеллект;
- в) талант;
- г) гениальность.

2. Инициативность, настойчивость, трудолюбие, лень, аккуратность относятся к чертам:

- а) образующим психический склад личности;
- б) выражающим отношение человека к другим людям;
- в) выражающим отношение человека к труду, к своему делу;
- г) выражающим отношение человека к самому себе.

3. Выбери характеристику флегматика.

- а) быстро возникающие, но слабые чувства;
- б) медленно возникающие, но сильные чувства;
- в) быстро возникающие и сильные чувства;
- г) медленно возникающие и слабые чувства.

4. Человек как носитель предметно-практической деятельности. Это...

- а) личность;
- б) индивид;
- в) субъект;
- г) индивидуальность.

5. Свойства души человека, понимаемые как совокупность всевозможных психических процессов и состояний.

- а) характер;
- б) способности;
- в) темперамент;
- г) чувства и эмоции.

6. Совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающаяся и проявляющаяся в деятельности и общении:

- а) характер;
- б) способность;
- в) чувства;
- г) темперамент.

7. Выбери функции воли:

- а) внутренняя регуляция деятельности;
- б) выбор мотивов и целей;
- в) обеспечение единства человеческой личности;
- г) отбор поступающей информации.

8. Выбери характеристику сангвиника:

- а) быстро возникающие, но слабые чувства;
- б) медленно возникающие, но сильные чувства;
- в) быстро возникающие и сильные чувства;
- г) медленно возникающие и слабые чувства.

9. Общительность - замкнутость, чуткость, обидчивость, вежливость относятся к чертам:

- а) образующим психический склад личности ;
- б) выражающим отношение человека к другим людям;
- в) выражающим отношение человека к труду;
- г) выражающим отношение человека к самому себе.

10. Аффект, стресс, настроение, страсть относятся к:

- а) характеру;

- б) способностям;
- в) воле;
- г) эмоциям.

ОБЩЕНИЕ

1. Участники коммуникации выступают как носители определенных социальных ролей. Это какой вид общения?

- а) косвенное;
- б) вербальное;
- в) ролевое;
- г) опосредованное.

2. Общение как восприятие людьми друг друга. Это какая сторона общения?

- а) интерактивная;
- б) перцептивная;
- в) коммуникативная;
- г) императивная.

3. Форма межличностного общения при которой воздействие на партнера по общению с целью достижения своих намерений осуществляется скрытно.

- а) ролевое;
- б) императивное;
- в) диалогическое;
- г) манипулятивное.

4. Информация, которая в индивидуальных контактах передается от одного человека к другому. Это...

- а) цель общения;
- б) содержание общения;
- в) способ общения;
- г) функция общения.

5. Общение как средство объединения людей. Это какая функция общения?

- а) интегративная;
- б) формирующая;
- в) экспрессивная;
- г) прагматическая.

6. Неполный психологический контакт при помощи письменных и технических устройств. Это какой вид общения?

- а) массовое;
- б) опосредованное;
- в) косвенное;
- г) вербальное.

7. Общение как воздействие. Какая это сторона общения?

- а) интерактивная;
- б) коммуникативная;
- в) перцептивная;
- г) информационная.

8. Авторитарная форма взаимодействия с партнёром по общению с целью достижения контроля над его поведением.

- а) ролевое;
- б) императивное;
- в) диалогическое;
- г) манипулятивное.

9. Взаимодействие людей, содержанием которого является обмен информацией с помощью различных средств коммуникации:

- а) обратная связь;
- б) коммуникативный барьер;
- в) общение;
- г) деятельность.

10. Какая функция общения реализуется при взаимодействии людей в процессе совместной деятельности.

- а) прагматическая;
- б) формирующая;
- в) интегративная;
- г) экспрессивная.

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет

Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
<i>Зачтено</i>	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
<i>Не зачтено</i>	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ПСИХОЛОГИИ

Вопросы для устного опроса:

1. Определение психологии как науки, ее место среди других наук о человеке.
2. Основные отрасли психологии.
3. Принципы психологии.
4. Методы психологии.

ТЕМА 2. ПСИХИКА, ПОВЕДЕНИЕ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОЗНАНИЕ

Вопросы для устного опроса:

1. Структура психики, поведения и деятельности.
2. Структура и основные (высшие) функции психики.
3. Основные этапы развития психики.
4. Сознание как высшая форма психики.

ТЕМА 3. ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ

Вопросы для устного опроса:

1. Ощущение
2. Восприятие
3. Представление
4. Внимание
5. Память
6. Воображение
7. Мышление
8. Речь как инструмент мышления и средство общения

ТЕМА 4. ПСИХИЧЕСКИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВЫЕ ПРОЦЕССЫ, ПСИХИЧЕСКИЕ СОСТОЯНИЯ

Вопросы для устного опроса:

1. Сущность эмоций.
2. Двойственная природа эмоций.
3. Формы эмоций.
4. Функции эмоций.
5. Воля.
6. Свойства психических состояний
7. Классификация психических состояний

ТЕМА 5. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. ЛИЧНОСТЬ. ОБЩЕНИЕ

Вопросы для устного опроса:

1. Сущность и структура деятельности
2. Навыки и умения
3. Соотношение понятий «человек», «индивид», «индивидуальность» с понятием «личность».
4. Исследования личности: этапы, научные подходы.
5. Структура личности.
6. Социализация личности.
1. Понятие общения

2. Личность как субъект и фактор общения
3. Основные виды общения
4. Средства общения
7. Стили общения

ТЕМА 6. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ СВОЙСТВА ЛИЧНОСТИ

Вопросы для устного опроса:

1. Способности. Способности и деятельность.
2. Понятие о темпераменте и его физиологических основах.
3. Характер.

Тема 7. ОБРАЗОВАНИЕ КАК ОБЩЕСТВЕННОЕ ЯВЛЕНИЕ

Вопросы для устного опроса:

1. Образование как общечеловеческая ценность
2. Структура системы образования в Российской Федерации
3. Образовательные стандарты и программы
4. Сущность образовательного процесса.
5. Целостность образовательного процесса.
6. Движущие силы педагогического процесса

ТЕМА 8. ФОРМЫ, МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА. ПРАКТИКО - ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Вопросы для устного опроса:

1. Формы организации обучения.
2. Методы осуществления образовательного процесса.
3. Средства образовательного процесса.
4. Особенности практико-ориентированного подхода.
5. Портфолио как метод аутентичного оценивания результатов обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная

Профессиональная этика и психология делового общения : учеб. пособие / И.П. Кошечая, А.А. Канке. – Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. – 304 с.

Психология личности : учебник / П.С. Гуревич. – 2-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2018. – 479 с.

Психофизиология : учеб. пособие / С.Г. Кривощёков, Р.И. Айзман. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 249 с.

Транспортная психология: Учебное пособие / Белокуров В.П., Дорохин С.В., Климова Г.Н. – Воронеж:ВГЛУ им. Г.Ф. Морозова, 2016. – 329 с.

б) дополнительная литература:

Психология высших достижений личности (психоакмеология): Монография / Базылевич Т. Ф. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 330 с.

Психология общения. Практикум по психологии : учеб. пособие / Н.С. Ефимова. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. – 192 с.

Психология профессионального здоровья: Учебное пособие / Правдина Л.Р. - Рн/Д:Южный федеральный университет, 2016. - 208 с.

Психология самопрезентации личности : монография / О.А. Пикулёва. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 320 с.

Психофизиология профессиональной деятельности: умственный труд : учеб. пособие / Е.В. Сухова. – М. : ИНФРА-М, 2019. – 155 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ – <http://www.vf.madi.ru/moodle>

2. Электронно-библиотечная система «Лань» – <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система « Znanium.com» – <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«МАТЕМАТИКА»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

Трудоемкость дисциплины (модуля): 9 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс), экзамен (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: контрольные работы.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1 курс (зимняя сессия)							
1	Векторная и линейная алгебра	2			33	35	УК-ОПК-1
2	Аналитическая геометрия				33,25	33,25	УК-

							ОПК-1
3	Введение в анализ и дифференциальное исчисление функции одной переменной			2	33	35	УК-ОПК-1
1 курс (летняя сессия)							
4	Дифференциальное исчисление функции нескольких переменных			2	57	59	УК-ОПК-1
5	Интегральное исчисление	2		2	40,25	44,25	УК-ОПК-1
2 курс (зимняя сессия)							
6	Числовые и функциональные ряды			2	46	48	УК-ОПК-1
7	Обыкновенные дифференциальные уравнения	2			48,5	50,5	УК-ОПК-1
Всего часов:		6		8	291	305	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Математика (школьный курс).

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Экономика, Прикладная математика

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне)	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы

	экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 9 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс (сессия)							
				1 (1)			1 (2)			2 (1)	
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самосто- -<		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1 курс (зимняя сессия)							
1	Векторная и линейная алгебра	2			33	35	УК-ОПК-1
2	Аналитическая геометрия				33,25	33,25	УК-ОПК-1
3	Введение в анализ и дифференциальное исчисление функции одной переменной			2	33	35	УК-ОПК-1
1 курс (летняя сессия)							
4	Дифференциальное исчисление функции нескольких переменных			2	57	59	УК-ОПК-1
5	Интегральное исчисление	2		2	40,25	44,25	УК-ОПК-1
2 курс (зимняя сессия)							
6	Числовые и функциональные ряды			2	46	48	УК-ОПК-1
7	Обыкновенные дифференциальные уравнения	2			48,5	50,5	УК-ОПК-1
Всего часов:		6		8	291	305	

5.3Содержание дисциплины.

Раздел 1. Векторная и линейная алгебра

Матрицы. Виды матриц. Операции над матрицами, свойства. Элементарные преобразования над матрицами. Определители 2-го и 3-го порядка и их свойства. Методы вычислений определителей. Алгебраическое дополнение и минор элемента определителя. Различные способы вычисления определителя 3-го порядка. Понятие об определителе n -го порядка. Обратная матрица. Система уравнений. Теорема Кронекера-Капелли. Условие нетривиальной совместности однородной системы. Общее решение системы. Фундаментальная система решений. Метод Гаусса. Различные случаи решения. Базисные и свободные неизвестные. Матричный метод и метод Крамера решения систем линейных уравнений. Понятие вектора. Линейные операции над векторами и их свойства. Разложение вектора по базису. Векторы в прямоугольной системе координат. Скалярное, векторное и смешанное произведения векторов. Основные свойства, способы вычисления и применения к решению физических и геометрических задач. Алгебра множеств. Операции над множествами. Счетные и несчетные множества. Мощность. Комплексные числа: арифметика и элементарные функции.

Раздел 2. Аналитическая геометрия

Различные виды уравнений прямой на плоскости. Взаимное расположение прямых на плоскости. Расстояние от точки до прямой. Угол между прямыми. Различные виды уравнения плоскости в пространстве. Расстояние от точки до плоскости. Угол между плоскостями. Взаимное расположение плоскостей. Уравнение прямой в пространстве. Угол между прямыми. Взаимное расположение прямых в пространстве. Прямая и плоскость в пространстве. Взаимное расположение прямой и плоскости. Угол между прямой и плоскостью.

Раздел 3. Введение в анализ и дифференциальное исчисление функции одной переменной

Функция одной переменной. Предел функции. Предел числовой последовательности. Бесконечно малые и их свойства. Теоремы о пределах. Бесконечно большие. Замечательные пределы. Сравнение бесконечно малых. Непрерывность функции, точки разрыва. Производная и ее геометрический и механический смысл. Правила нахождения производной. Таблица производных. Дифференциал функции, ее геометрический смысл. Применение дифференциала в приближенных вычислениях. Производные и дифференциалы высшего порядка. Производные функции, заданной в параметрической форме. Правило Лопиталя. Основные теоремы дифференциального исчисления (Ферма, Ролля, Лагранжа) и их геометрическая иллюстрация. Возрастание и убывание функции на интервале. Экстремум, наибольшее и наименьшее значение функции на

отрезке. Выпуклость, точки перегиба кривой. Асимптоты. Общая схема исследования функции одной переменной.

Раздел 4. Дифференциальное исчисление функции нескольких переменных

Функции нескольких переменных, область определения. Полное приращение, частные приращения. Предел. Частные производные, их геометрический смысл. Полный дифференциал. Частные дифференциалы. Дифференцирование функций двух переменных. Производные сложных функций. Касательная плоскость и нормаль к поверхности. Производная по направлению. Градиент. Экстремум функции двух переменных.

Раздел 5. Интегральное исчисление

Первообразная функции и неопределенный интеграл. Правила нахождения первообразной. Таблица первообразных и неопределенных интегралов. Свойства неопределенного интеграла. Основные методы интегрирования; интегрирование заменой переменной, по частям. Интегрирование рациональных дробей. Интегрирование иррациональных функций. Интегрирование тригонометрических функций. Понятие определенного интеграла. Формула Ньютона-Лейбница. Геометрический смысл определенного интеграла. Свойства определенного интеграла. Замена переменной и интегрирование по частям в определенном интеграле. Геометрические и физические (механические) приложения определенного интеграла. Задачи, приводящие к понятию двойного интеграла. Двойной интеграл. Вычисление двойного интеграла в п.д.с.к. Приложения двойного интеграла. Понятие тройного интеграла и его свойства. Приложения.

Раздел 6. Числовые и функциональные ряды

Числовой ряд, сходимость, сумма. Основные свойства сходящихся рядов. Признаки сходимости знакоположительных рядов. Знакопеременные ряды. Абсолютная и условная сходимость. Признак Лейбница. Степенные ряды. Интервал сходимости. Ряды Тейлора и Маклорена. Разложение функций в степенные ряды. Применение степенных рядов в приближенных вычислениях.

Раздел 7. Обыкновенные дифференциальные уравнения

Понятие дифференциального уравнения. Решение уравнения. Задача Коши. Уравнения с разделяющимися переменными. Однородные уравнения. Линейные уравнения первого порядка. Уравнения Бернулли. Уравнение в полных дифференциалах. Дифференциальные уравнения второго порядка. Линейные дифференциальные уравнения с постоянными коэффициентами. Определение дифференциального уравнения в частных производных, его порядка и решения. Линейные уравнения второго порядка. Уравнения колебаний струны. Уравнение теплопроводности. Уравнение Лапласа.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1 курс (зимняя сессия)				
1	3	Функция одной переменной. Предел функции. Предел числовой последовательности. Замечательные пределы. Сравнение бесконечно малых. Непрерывность функции, точки разрыва. Производная и ее геометрический и механический смысл. Правила нахождения производной. Таблица производных. Производные сложных функций. Общая схема исследования функции одной переменной.	2	Контрольная работа № 1
1 курс (летняя сессия)				
2				
3	4	Функции нескольких переменных. Частные производные. Полный дифференциал. Частные дифференциалы. Дифференцирование функций двух переменных. Производные сложных функций. Касательная плоскость и нормаль к поверхности. Производная по направлению. Градиент. Экстремум функции двух переменных.	2	Контрольная работа № 2
4	5	Первообразная функции и неопределенный интеграл. Правила нахождения первообразной. Таблица первообразных и неопределенных	2	Контрольная работа № 2

		интегралов. Свойства неопределенного интеграла. Основные методы интегрирования		
2 курс (зимняя сессия)				
5	6	Числовой ряд, сходимость, сумма. Основные свойства сходящихся рядов. Признаки сходимости знакоположительных рядов. Знакопеременные ряды. Абсолютная и условная сходимость. Признак Лейбница.	2	Контрольная работа № 3

5.5 Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены.

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:
- контрольная работа.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма пром. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен

Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен,

						курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной

иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Содержательно	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен

	Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Неудовлетворительно	2	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Зачетные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1 курс (зимняя сессия)

1. Понятие матрицы. Различные виды матриц.
2. Операции над матрицами. Ранг матрицы.
3. Обратная матрица. Вычисление обратной матрицы.
4. Понятие определителя. Свойства определителей. Понятие минора и алгебраического дополнения.
5. Вычисление обратной матрицы с помощью определителей.
6. Система линейных алгебраических уравнений.
7. Решение СЛАУ методом Гаусса.
8. Запись и решение СЛАУ в матричной форме. Метод Крамера.
9. Понятие вектора. Действия над векторами.
10. Проекция вектора на ось. Координаты радиус-вектора. Направляющие косинусы.
11. Координаты вектора, заданного двумя точками. Операции над векторами в координатной форме. Модуль вектора. Направляющие косинусы.
12. Коллинеарность и компланарность векторов.
13. Линейная зависимость и линейная независимость векторов. Угол между векторами.
Скалярное произведение векторов. Свойства.
14. Векторное произведение векторов. Свойства.
15. Смешанное произведение векторов. Свойства.
16. Комплексные числа, основные понятия. Геометрическое изображение комплексных чисел.
Формы записи комплексных чисел.
17. Действия над комплексными числами.
18. Основные элементарные функции комплексного переменного.
19. Различные виды уравнения прямой на плоскости.
20. Взаимное расположение двух прямых на плоскости. Угол между двумя прямыми на плоскости.
Расстояние от точки до прямой на плоскости.
21. Различные виды уравнения плоскости в пространстве.
22. Взаимное расположение двух плоскостей в пространстве. Угол между двумя плоскостями в пространстве. Расстояние от точки до плоскости в пространстве.
23. Различные виды уравнения прямой в пространстве.
24. Взаимное расположение двух прямых в пространстве. Угол между двумя прямыми в пространстве.
25. Взаимное расположение прямой и плоскости в пространстве. Угол между прямой и плоскостью в пространстве. Расстояние от точки до прямой в пространстве.
26. Кривые второго порядка.
27. Поверхности второго порядка.
28. Понятие функции, графика функции.
29. Способы задания функции.
30. Операции над функциями. Сложная функция.
31. Свойства функций (чётность, нечётность, периодичность, монотонность, обратимость).
32. Основные элементарные функции и их графики.
33. Числовая последовательность. Предел последовательности.
34. Предел функции. Теоремы о пределах функции.
35. Бесконечно малые и бесконечно большие функции. Сравнение бесконечно малых.
36. Замечательные пределы.

37. Непрерывность и точки разрыва функции.
38. Производная и её геометрический и механический смысл.
39. Правила нахождения производной. Таблица производных.
40. Теоремы Роля, Ферма, Лагранжа.
41. Дифференциал и его геометрический смысл.
42. Правило Лопиталя. Раскрытие неопределённостей $\frac{\infty}{\infty}$, $0 \times \infty$, $\infty - \infty$, 0^0 , 1^∞ , ∞^0 .
43. Признаки возрастания и убывания функции. Признаки максимума и минимума функции.
44. Выпуклость, вогнутость и точки перегиба функции. Асимптоты функции.
45. Наибольшее и наименьшее значения функции.
46. Схема исследования функции.
47. Функции двух переменных. Полное приращение, частные приращения. Предел.
48. Частные производные. Полный дифференциал. Частные дифференциалы.
49. Дифференцирование функций двух переменных. Производные сложных функций.
50. Касательная плоскость и нормаль к поверхности.
51. Производная по направлению. Градиент.
52. Экстремум функции двух переменных.
53. Наибольшее и наименьшее значения функции двух переменных.

1 курс (летняя сессия)

1. Первообразная функции и неопределенный интеграл. Правила нахождения первообразной. Таблица первообразных.
2. Неопределенный интегралов. Свойства неопределенного интеграла.
3. Интегрирование заменой переменной, по частям.
4. Интегрирование рациональных дробей.
5. Интегрирование иррациональных функций.
6. Понятие определенного интеграла. Формула Ньютона-Лейбница.
7. Геометрический смысл определенного интеграла. Свойства определенного интеграла.
8. Замена переменной и интегрирование по частям в определенном интеграле.
9. Геометрические приложения определенного интеграла.
10. Физические (механические) приложения определенного интеграла.
11. Задачи, приводящие к понятию двойного интеграла.
12. Двойной интеграл. Геометрический смысл двойного интеграла. Свойства двойного интеграла.
13. Вычисление двойного интеграла в п.д.с.к. посредством двух итераций.
14. Изменение порядка интегрирования.
15. Применение двойного интеграла.
16. Понятие тройного интеграла и его свойства. Вычисление тройного интеграла в п.д.с.к.
17. Применение тройного интеграла.
18. Криволинейный интеграл первого рода.
19. Приложения криволинейного интеграла первого рода.
20. Криволинейный интеграл второго рода.
21. Приложения криволинейного интеграла второго рода.
22. Поверхностный интеграл первого рода.
23. Приложения поверхностного интеграла первого рода.
24. Поверхностный интеграл второго рода.
25. Приложения поверхностного интеграла второго рода.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»:

1 курс (зимняя сессия)

5. Вычислить A_{11} для определителя третьего порядка $\begin{vmatrix} 1 & 2 & 3 \\ 4 & 5 & 1 \\ 7 & 3 & 1 \end{vmatrix}$.

6. Найти A^{-1} для матрицы $A = \begin{pmatrix} 1 & 2 \\ 3 & 4 \end{pmatrix}$.

7. Найти произведение матриц $A \cdot B$, если $A = \begin{pmatrix} 1 & 2 \\ 3 & 4 \end{pmatrix}$, $B = \begin{pmatrix} 1 & 3 \\ 2 & 4 \end{pmatrix}$

8. Найти произведение матриц $A \cdot B$, если $A = \begin{pmatrix} 1 & 2 \\ 3 & 4 \end{pmatrix}$, $B = \begin{pmatrix} 1 & 3 \\ 2 & 4 \end{pmatrix}$

9. Найдите площадь параллелограмма, построенного на векторах $\vec{a} = \{1; 2; 3\}$ и $\vec{b} = \{-1; 1; 0\}$

10. Найдите угол между плоскостями $\alpha_1: 2x - 3y + 5z - 7 = 0$ и $\alpha_2: 2x - 3y + 5z + 3 = 0$ в пространстве.

11. Вычислить $\lim_{x \rightarrow 0} \frac{\sin 10x}{\lg 9x}$.

12. Вычислить z''_{xy} от функции $z = x^3 + 3x^2y - y^3$ в точке $A(1; 1)$.

1 курс (летняя сессия)

1. Найти интеграл $\int \frac{x^2 + 1}{x^2} dx$.

2. Вычислить (заменой) $\int \frac{x}{\cos^2 x^2} dx$.

3. Представьте правильную дробь в виде суммы простейших $\frac{x^2 + 2x}{(x^2 + 5)^2 x}$.

4. Исследовать несобственный интеграл на сходимость (расходимость) $\int_1^{\infty} x dx$.

5. Вычислить $\int_0^1 dx \int_0^x (4xy^3) dy$

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1 курс (зимняя сессия)

1. Найдите угол между прямыми $l_1: 3x - 5y + 7 = 0$ и $l_2: 10x + 6y - 3 = 0$ на плоскости

2. Вычислить объем пирамиды, построенной на векторах $\vec{a} = \{1; 2; 3\}$, $\vec{b} = \{-1; 1; 0\}$ и $\vec{c} = \{2; 1; 5\}$

3. Вычислить $\lim_{x \rightarrow -1} \frac{(x^3 - 2x - 1)(x + 1)}{x^4 + 4x^2 - 5}$.

4. Найдите y' : $y^2 = \frac{x - y}{x + y}$.

5. Найти частные производные z'_x и z'_y от функции $z = x^3 + 3x^2y - y^3$

1 курс (летняя сессия)

1. Вычислить (по частям) $\int_1^e (x + 1) \ln x dx$.

2. Вычислить площадь фигуры, ограниченной линиями: $y = -x^3$, $x = -1$, $x = 0$.

3. Изменить порядок интегрирования в двойном интеграле $\int_0^4 e^x dx \int_0^{x/4} y dy$.

4. Вычислить $\iiint_V dx dy dz$, где область V ограничена плоскостями $x=0$, $x=3$, $y=2$, $y=5$, $z=3$, $z=4$

5. Вычислить $\iiint_V (1 - y) x z dx dy dz$, если $V: 0 \leq x \leq 1, 0 \leq y \leq 2, 0 \leq z \leq 2$

7.3.2. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие дифференциального уравнения. Решение уравнения. Задача Коши.
2. Уравнения с разделяющимися переменными.
3. Однородные уравнения.
4. Линейные уравнения первого порядка. Метод вариации постоянной.
5. Линейные уравнения первого порядка. Метод замены переменных.
6. Уравнения Бернулли.
7. Уравнение в полных дифференциалах.
8. Дифференциальные уравнения второго порядка.
9. Линейные дифференциальные уравнения с постоянными коэффициентами.
10. Понятие дифференциальных уравнений с частными производными.
11. Типы уравнений второго порядка в частных производных. Приведение к каноническому виду
12. Уравнение колебаний струны.
13. Уравнение теплопроводности.
14. Понятие ряда. Сходимость ряда. Сумма ряда.
15. Простейшие свойства рядов. Необходимый признак сходимости.
16. Признаки сходимости рядов с положительными членами.
17. Знакопеременные ряды. Абсолютная и условная сходимость. Признак Лейбница.
18. Степенные ряды. Интервал сходимости. Радиус сходимости.
19. Ряды Тейлора и Маклорена.
20. Разложение функций в степенные ряды.
21. Применение степенных рядов в приближенных вычислениях.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»:

1. Найти частное решение дифференциального уравнения $y' = 8\sqrt{y}$, $y(0) = 2$.
2. Определить вид частного решения уравнения $y'' + 2y' + y = e^{-x}$
3. Задан общий член ряда $a_n = \frac{2^n}{n!}$. Найти a_3 .

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Найти общее решение уравнения $y'' - 2y' + 2y = 0$
2. Исследовать на сходимость числовой ряд $\sum_{n=1}^{\infty} \frac{2^n}{n^3}$.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Высшая математика : учебник / В.С. Шипачев. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 479 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/990716>.

2. Ржевский, С.В. Высшая математика: учебник / С.В. Ржевский. - Москва : Инфра-М ; Znanium.com, 2018. - 814 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1014067>
3. Высшая математика. Практикум : учеб. пособие / И.Г. Лурье, Т.П. Фунтикова. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 160 с. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/935333>
4. Задачник по высшей математике : учеб. пособие / В.С. Шипачев. — 10-е изд., стереотип. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 304 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/986760>

б) дополнительная литература:

1. Алгебра и геометрия: учеб. пособие / Г.И. Шуман, О.А. Волгина, Н.Ю. Голодная. [Электронный ресурс] - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002027>
2. Математический анализ. Ч. I : учеб. пособие / И.А. Антипова, И.И. Вайнштейн, Т.В. Зыкова [и др.]. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2018. - 196 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1032137>.
3. Математический анализ. Ч. II : учеб. пособие / И.А. Антипова, И.И. Вайнштейн, Т.В. Зыкова [и др.]. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2018. - 188 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1032139>
4. Бортаковский, А.С. Линейная алгебра и аналитическая геометрия. Практикум: Учебное пособие [Электронный ресурс] / А.С. Бортаковский, А.В. Пантелеев. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/476097>
5. Высшая математика. Алгебра: Учебное пособие / Новак Е., Рязанова Т.В., Новак И. [Электронный ресурс]. - 2-е изд., стер. - М.:Флинта, Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 116 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951017>
6. Кузнецов, Л.А. Сборник заданий по высшей математике. Типовые расчеты: учебное пособие [Электронный ресурс] / под ред. Д.В. Беклемишева. - 13-е изд., стер. - СПб. : «Лань», 2015. - 240 с. Режим доступа <https://e.lanbook.com/reader/book/4549/#2>
7. Овчинников, А. В. Алгебра и геометрия для студентов-физиков. Лекционный курс. Семестр 1. [Электронный ресурс] / А.В. Овчинников. - М.: Физический факультет МГУ, 2016. - 360 с. - Режим доступа: http://math.phys.msu.ru/data/24/Algebra_and_geometry.pdf
8. Основы линейной алгебры и аналитической геометрии: Учебное пособие / Шершнев В.Г. [Электронный ресурс] - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 168 с.: - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/558491>
9. Математический анализ: сборник задач с решениями: учеб. пособие / В.Г. Шершнев. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 164 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/958345>.
10. Туганбаев, А. А. Математический анализ: Пределы [Электронный ресурс] / А. А. Туганбаев. - 2-е изд., стереот. - М.: Флинта, 2011. - 54 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/409466>.
11. Основы математического анализа. Функция нескольких переменных, дифференциальные уравнения, кратные интегралы: Учебное пособие / Андреева И.Ю., Вдовина О.И., Гредасова Н.В., - 2-е изд., стер. - М.:Флинта, 2018. - 99 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/965099>.
12. Математика. Элементы высшей математики: учебник: в 2 т. Т. 1 / В.В. Бардушкин, А.А. Прокофьев. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615108>.
13. Математика. Элементы высшей математики: учебник: в 2 т. Т. 2 / В.В. Бардушкин, А.А. Прокофьев. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 368 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/872363>.
14. Краткий курс математического анализа. Т. 1. Дифференциальное и интегральное исчисления функций одной переменной. Ряды: Учебник / Кудрявцев Л.Д., - 4-е изд. - М.:ФИЗМАТЛИТ, 2015. - 444 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854332>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»
4. <http://siblec.ru> - Справочник по Высшей математике
5. <http://www.calc-x.ru> - Онлайн решение задач по высшей и элементарной математике, геометрии и т.д.
6. <http://www.reshtmat.ru> - Сайт по решению задач линейной алгебры в режиме online.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс библиотеки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 439 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс),	Учебная мебель: стол – 17 шт., стулья- 33 шт., компьютерное кресло -13 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -12шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф - 4 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 3 шт; плакаты -7 шт. (45 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры DEPO– 14 шт., телевизор LG, системный блок, МФУ KYOCERA, конструктор ARDUINO -10 шт.

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени. Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ИНФОРМАТИКА»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный опрос, выполнение практических работ.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Основные понятия и методы теории информатики и кодирования.	2	-	-	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1
2	Технические средства реализации информационных процессов	-	-	-	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1
3	Программные средства реализации информационных процессов.	-	-	4	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1
4	Модели решения функциональных и вычислительных задач	-	-	-	22	22	УК-1 ОПК-6 ПК-1
5	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Методы защиты информации	-	-	-	22,5	22,5	УК-1 ОПК-6 ПК-1
Всего часов:		2		4	92,5	98,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента формируются на основе программы среднего (полного) общего образования по информатике и информационным технологиям (базовый уровень).

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: информационные технологии на транспорте, прикладная математика, прикладное программирование.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6 .1 Понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6 .2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ ОПК-6 .3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		98,5	4	98,5	6	92,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	92,5		92,5		92,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		7,5
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		7,5
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		экзамен		экзамен		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Основные понятия и методы теории информатики и кодирования.	2	-	-	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1

2	Технические средства реализации информационных процессов	-	-	-	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1
3	Программные средства реализации информационных процессов.	-	-	4	16	18	УК-1 ОПК-6 ПК-1
4	Модели решения функциональных и вычислительных задач	-	-	-	22	22	УК-1 ОПК-6 ПК-1
5	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Методы защиты информации	-	-	-	22,5	22,5	УК-1 ОПК-6 ПК-1
Всего часов:		2		4	92,5	98,5	

5.3Содержание дисциплины.

Раздел 1. Основные понятия и методы теории информатики и кодирования.

Понятие и определение информации. Свойства информации. Классификация информации. Формы представления информации. Меры и единицы количества и объема информации. Кодирование информации. Особенности кодирования информации. Системы счисления для числовой информации. Кодирование текстовой информации. Преставления информации в ЭВМ. Элементы алгебры логики. Логические основы построения вычислительных машин.

Раздел 2. Технические средства реализации информационных процессов.

Понятие и основные виды архитектуры ЭВМ. Состав и назначение основных элементов персонального компьютера, их характеристики. Внешние запоминающие устройства: классификация, принцип работы, основные характеристики. Устройства ввода/вывода данных: их разновидности и основные характеристики.

Раздел 3. Программные средства реализации информационных процессов.

Понятие системного и служебного (сервисного) программного обеспечения. Классификация программного обеспечения компьютеров. Операционная система: назначение, основные принципы. Файловая структура операционных систем. Операции с файлами. Технологии обработки текстовой информации. Текстовые редакторы. Текстовые процессоры. Электронные таблицы. Основные понятия. Типы данных. Формулы и функции. Ячейка, интервал ячеек. Способы адресации ячеек. Ввод и редактирование данных. Создание и редактирование диаграмм. Защита данных. Формирование отчетов. Визуализация данных. Технологии обработки графической информации. Представление графической информации в компьютере. Технологии обработки векторной и растровой графики. Средства электронных презентаций. Основные операции. Оформление слайдов. Эффекты.

Раздел 4. Модели решения функциональных и вычислительных задач.

Моделирование как метод познания. Понятие модели и моделирования. Классификация и формы представления моделей. Признаки классификации моделей, их классы. Формы представления моделей в информатике. Методы и технологии моделирования. Постановка задачи исследования и ее формализация. Верификация и валидация моделей. Моделирование, обработка, анализ и интерпретация результатов моделирования. Технологии моделирования, основанные на использовании компьютерной техники. Информационная модель объекта. Цели создания информационной модели объекта и выбор соответствующей модели данных. Этапы создания информационных моделей.

Раздел 5. Локальные и глобальные сети ЭВМ. Методы защиты информации.

Основы компьютерной коммуникации. Коммуникационные технологии. Коммуникационный канал. Сетевые технологии обработки данных. Сетевое оборудование компьютерных сетей. Сетевое программное обеспечение. Типовые архитектуры компьютерных сетей. Принципы построения локальных сетей, основные компоненты, их назначение и функции. Сетевой сервис и сетевые стандарты. Программы для работы в сети Интернет. Информационные сервисы интернета: просмотр веб-страниц, поиск информации, электронная

почта. Образовательные ресурсы интернета. Язык гипертекстовой разметки HTML. Защита информации информационных системах, локальных и глобальных компьютерных сетях. Проблемы безопасности информационных систем. Определение защищенной информационной системы. Стандартизация подходов к обеспечению информационной безопасности. Технология и инструменты обеспечения безопасности в системах и сетях.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	3	Понятие программного обеспечения. Классификация программного обеспечения компьютеров.	2	Устный опрос
2	3	Технологии обработки текстовой и графической информации	2	Практическая работа

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены.

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос;
- практическая работа.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на	Обучающийся демонстрирует полное или отсутствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Информатика как наука. Структура информатики.
2. Понятие информации. Свойства информации. Единицы измерения информации.
3. Элементы математической логики (отрицание, конъюнкция, дизъюнкция, импликация). Таблицы истинности. Правила де Моргана. Схемы логических функций.
4. Принципы построения ЭВМ. Поколения ЭВМ.
5. Определение и назначение ОЗУ, ПЗУ, ВЗУ.
6. Системы счисления. Правила перевода из одной системы счисления в другую.
7. Кодирование текстовой информации.
8. Состав и назначение основных элементов персонального компьютера.
9. Классификация программного обеспечения. Виды программного обеспечения и их характеристики.
10. Классификация служебных и прикладных программных средств.
11. Понятие и назначение операционных систем. Функции и режимы работы операционных систем. Виды операционных систем.

12. Файловая система (понятие файлов и папок). Параметры файлов (имя, расширение, полный путь), правила образования имен файлов.

13. Текстовый редактор. Редактирование текста. Запись и чтение файлов. Печать документов. Возможность совмещения текста и графики. Таблицы. Создание оглавления. Вставка и удаление страниц. Задание параметров страниц.

14. Табличный процессор (ТП): назначение, интерфейс, основные функции. Структура электронной таблицы. Типы данных, используемых в ТП. Средства автоматизации ввода.

15. Табличный процессор: Правила построения формул. Копирование формул. Абсолютная и относительная адресация. Сортировка. Фильтрация.

16. 13.Технология обработки графической информации: представление графической информации. Технология обработки векторной и растровой графики.

17. Моделирование. Классификация моделей. Методы и технологии моделирования.

18. Компьютерные сети (общие понятия, локальные, глобальные, применение).

19. Сетевое оборудование компьютерных сетей.

20. Типовые архитектуры компьютерных сетей.

21. Основы работы в Интернет: Веб-страница, сайт, веб-обозреватель (браузер). Язык гипертекстовой разметки HTML.

22. Технологии и инструменты обеспечения безопасности информации в системах и сетях.

23. Антивирусная защита.

24. Защита информации в локальных и глобальных компьютерных сетях. Электронная подпись.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»:

1. Выполнить кодирование слов, используя таблицу кодов ASCII: **for, print, next, stop, end.**

2. Упростить логическое выражение. Построить таблицу истинности.

$$(A \& B \& \bar{B}) \vee (A \& \bar{A}) \vee (B \& C \& \bar{C})$$

3. Даны два десятичных числа 20,4 и 80,6. Перевести их в 2-ую, 8-ую и 16-ую, системы счисления.

4. Указать назначение и характеристики звуковой карты.

5. Зашифрованная пословица. Разгадайте слова в предложениях (каждой букве соответствует определенная цифра).

Чтобы рубить дрова, нужен 14, 2, 3, 2, 7, а чтобы полить огород – 10, 4, 5, 1, 6.

Рыбаки сделали во льду 3, 7, 2, 7, 8, 9, 11 и стали ловить рыбу.

Самый колючий зверь в лесу – это 12, 13.

А теперь прочитайте пословицу:

1, 2, 3, 4, 5, 1, 6

7, 8, 9, 10, 11

9, 4, 7, 4, 13, 12, 14.

6. Закодировать методом Гамильтона (создать свой маршрут(ы)). Аутентификация.

7. Для числа 12345,6789 с помощью соответствующих функций определите:

- его римскую запись,
- квадрат,
- его целую часть.
- округлить до трех знаков после запятой,
- число в градусах,
- чётное ли число целая часть этого числа?

8. Составьте список изученных в 1-м семестре дисциплин с указанием вида отчётности (зачёт или экзамен). С помощью соответствующих функций *табличного процессора*

определите количество зачётов и экзаменов, проанализируйте их количество и сделайте вывод. Наложите условное форматирование на ячейку с выводом.

9. Составьте список студентов своей группы, содержащий № п/п, ф.и.о, пол, дата рождения, место жительства. Отсортируйте список по последней графе и полу. С помощью автофильтра выберите из списка всех студентов из какого-нибудь одного города с датой рождения до 1 января 1993 г.

10. Составьте список студентов своей группы, содержащий ф.и.о, дата рождения, место жительства. Добавьте графу № п/п и заполните её автоматически. С помощью расширенного фильтра выберите из списка всех студентов из какого-то одного города с датой рождения до 1 января 1993 г.

11. Создайте презентацию из 5 слайдов на свободную тему. На всех слайдах должны располагаться управляющие кнопки для перехода на первый и последний слайды. Первый слайд (оглавление) должен содержать гиперссылки на все остальные слайды. Настройте анимацию объектов слайдов и эффект смены слайдов. Презентацию сохраните в формате демонстрации.

12. Отформатируйте фрагмент текста так, чтобы:

- видшрифта – Times New Roman;
- размер шрифта – 12;
- межстрочный интервал – полуторный;
- выравнивание – по ширине страницы;
- установите красную строку 1,5 см;
- фамилии выделите курсивом;
- первый абзац выделите рамкой и цветом;
- исправьте ошибки, допущенные при наборе текста.

Фрагмент текста

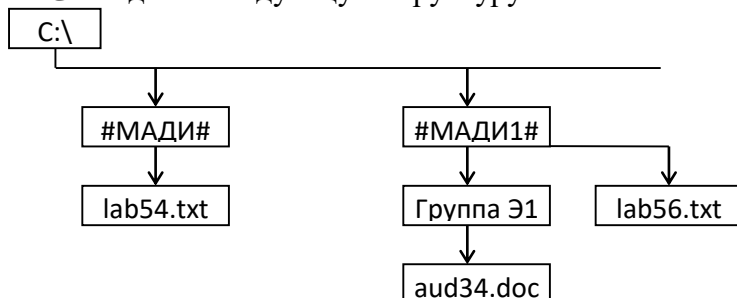
Император Павел 1 возвел в княжеское достоинство пять фамилий: Безбородко, Ромодановских–Лодыжских, Лопухиных, князей Итальянских графов Суворовых-Рымникских и Аргутинских - Долгоруковых. При Александре I три фамилии получили княжеский титул: Салтыковы - в 1814 г., Голенищевы - Кутузовы-в 1812 г., Барклай – де - Толли – в 1815 г.

Особенно много пожалований было при Николае 1.

Введение "Табели о рангах" явилось прогрессивной мерой, изменившей порядок замещения постов. Военная служба была отделена от гражданской и придворной, узаконено приобретение дворянства выслугой. Всякий солдат, дослужившийся до офицерского чина (XIV ранга), получал потомственное дворянство, передававшееся по наследству.

1. Создайте копию отформатированного текста (на третьей странице*).
2. Введите заголовок «Табели о рангах».
3. Поместите справа от текста на картинку из коллекции Microsoft Office.
4. Пронумеруйте страницы*.

13. На диске C: создайте следующую структуру:



- Содержимое текстовых файлов произвольное. С помощью какой программы можно создать эти файлы?

- Запишите путь к файлам: lab54.txt, ttt.bat. Запишите полное имя файла lab56.txt.

- Переместите файл lab56.txt в папку #МАДИ1#. Скопируйте файл aud34.doc в папку # МАДИ#.

- В папку #МАДИ1# поместите ярлык файла aud34.doc. На Рабочий стол поместите ярлык для вызова программы WordPad.

- Удалите созданные объекты (после проверки преподавателем)

15. На рабочем столе создайте ярлык для программы *Калькулятор* и папку #Экзамен#. Разместите в ней файл *Экзамен.txt* с произвольным содержанием.

- Создайте папку #Экзамен# на диске C: и поместите в неё ярлык файла *Экзамен.txt*.

- Осуществите поиск всех файлов, созданных в программе Word 2007. Определите их количество и размер.

- Определите количество физических и логических дисков и их ёмкости. Определите разрешение монитора. Запишите все величины в файл *Экзамен.txt* в папку C:\# Экзамен #.

- Удалите созданную структуру (после проверки преподавателем).

16. Для интервала $x \in [-10, 10]$ с шагом 0,5 сделайте расчёт и постройте график для функции $y = \lg^2 x$.

17. Создать таблицы и оформить по образцу.

Результаты экзаменов

предмет ФИО	математика	русский язык	Общий балл
Иванов	4	5	*
Петров	3	4	*
Сидоров	3	3	*
Средний балл	*	*	*

Падежи	Вопросы	Предлоги
Родительный	Кого? Чего? Откуда? Где?	Без, у, от, до, из, около, возле, подле, с
Дательный	Кому? Чему? Куда? Где?	К, по
Винительный	Кого? Что? Куда?	В, на, за, про, через
Творительный	Кем? Чем? Где?	Над, за, перед, по, с
Предложный	О ком? О чем? Где?	В, об, на,

18. Наберите текст по образцу и примените соответствующее задание:

Размер бумаги – альбомная.

Установите параметры страницы: верхнее поле – 1,5 см, нижнее поле – 1,5 см, правое поле – 1,5 см, левое поле – 3 см.

Напечатайте следующий текст с учетом разделения на абзацы, причем каждый абзац отстает от другого на 2 см:

Нет России другой

Автор Е.Синицын

Берегите Россию –
Нет России другой.
Берегите её
Тишину и покой,
Это небо и солнце,

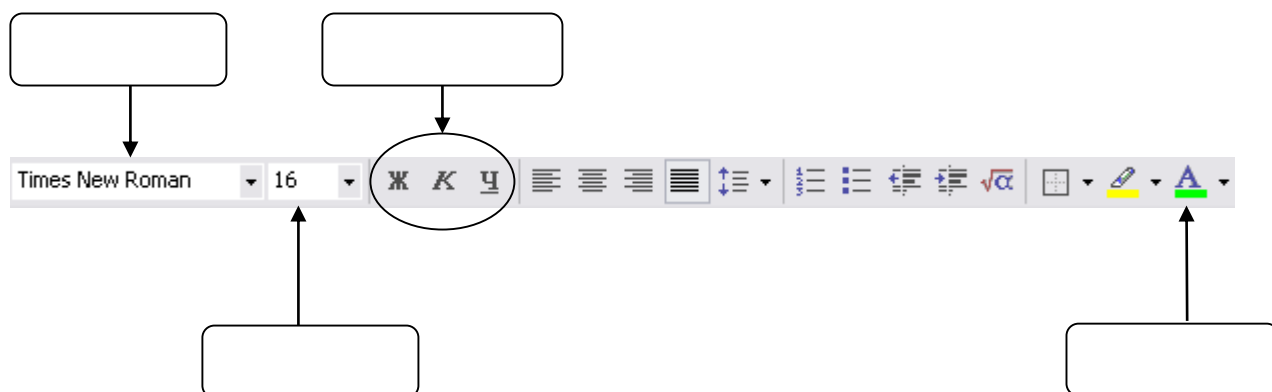
Это хлеб на столе
 И родное оконце
 В позабытом селе...
 Берегите Россию –
 Чтобы сильной была.
 Чтобы нас от беды
 В трудный час сберегла.
 Ей неведомы страхи,
 И крепка её сталь,
 И последней рубахи
 Ей для друга не жаль.

Отформатировать текст согласно следующим параметрам:

- ✓ **Заголовок:** размер шрифта – 26 пт, шрифт – Arial, начертание – полужирный, цвет шрифта – красный, выравнивание по центру;
- ✓ **Авторство:** размер шрифта – 16 пт, шрифт – TimesNewRoman, начертание – курсив, цвет шрифта – синий, выравнивание по правому краю;
- ✓ **1 абзац:** размер шрифта – 18 пт, шрифт – ArialBlack, цвет шрифта – зелёный;
- ✓ **2 абзац:** размер шрифта – 20 пт, шрифт – Impact, начертание – подчеркнутый, цвет шрифта – лиловый, межсимвольный интервал – разреженный на 2 пт;
- ✓ **3 абзац:** размер шрифта – 18 пт, шрифт – Tahoma, начертание – полужирный, цвет шрифта – черный, межстрочный интервал – полуторный;
- ✓ **4 абзац:** размер шрифта – 22 пт, шрифт – CourierNew, начертание – курсив, цвет шрифта – фиолетовый.

Вставить номера страниц в документ: вверху страницы, справа.

19. Впишите в пустые клетки названия кнопок панели инструментов Форматирования:



20. Ввести следующий текст, используя для выравнивания табуляцию.

ост	Мужчины	Женщины
160	60,0	58, 5
	170	68,0
	180	75,0
		64, 0
		69, 0

Преобразовать текст в таблицу и добавить дополнительные строки.

Отформатировать таблицу: изменить высоту строк и ширину столбцов, выравнивание таблицы, выравнивание текста в ячейках.

Добавить название таблицы, оформив его в виде надписи

Рост	Мужчины	Женщины

155	56, 0	52, 0
160	60, 0	58, 5
165	63, 0	62, 0
170	68, 0	64, 0
175	72, 0	66, 5
180	75, 0	69, 0
185	79, 0	69, 0

Информацию в таблице выровняйте по вертикали (используйте соответствующую кнопку на панели инструментов Границы и таблицы). Оформите обрамление таблицы; внешняя рамка - 2,25; внутренняя сетка - Отступите на несколько строк вниз и вставьте в текст график по данным столбцов. Сделайте две копии таблицы и представьте таблицу в другом стиле. Например, Современный и Северный 2. (выделите таблицу и задайте команду Таблица → Автоформат). Преобразуйте одну из таблиц в текст (выделите таблицу, не включая шапку в область выделения, и задайте команду Таблица → Преобразовать в текст).

21. Создать реквизит фирмы.

Реквизит «**Справочные данные об организации**» включает: почтовый адрес организации, номер телефона и другие данные по усмотрению организации (номер факсов, телексов, счетов в банке, адрес электронной почты и др.). Данный реквизит располагается под реквизитом «**Наименование организации**». Адрес в этом реквизите заполняется следующим образом:

- наименование адресата (для физических лиц — фамилия, имя, отчество);
- название улицы, номер дома, номер квартиры;
- название населенного пункта (города, поселка);
- название области, края, автономного округа, республики;
- страна (для международных почтовых отправлений);
- почтовый индекс;
- номер телефона, факса, электронной почты и сайта;
- банковские реквизиты (письма по вопросам расчетно-денежных операций)

22. Создать календарь на текущий месяц с использованием Шаблона.

Для этого в окне создания документа (*Файл/Создать/Шаблоны - На моем компьютере*) на вкладке *Другие документы* выберите *Мастера создания календарей*.

Последовательно выбирая *стиль, ориентацию листа и месяц/год*, создайте календарь на текущий месяц. Сохраните документ в своей папке.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Алексеев А. П. Информатика 2015. [Электронный ресурс]: Алексеев А. П. - Издательство СОЛОН-Пресс, 2015. – 400 с. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/64921#book_name
2. Информатика: Курс лекций / Е.Л. Федотова, А.А. Федотов. - М.: ИД ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015. - 480 с.- Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/500194>
3. Информатика: учебник / И.И. Сергеева, А.А. Музалевская, Н.В. Тарасова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2019. - 384 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1002014>
4. Информатика: Учебник / Каймин В. А. - 6-е изд. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 285 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/542614>
5. Программные и аппаратные средства информатики/ЦаревР.Ю., ПрокопенкоА.В., КнязьковА.Н. - Краснояр.: СФУ, 2015. - 160 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/550017>

б) дополнительная литература:

1. Грошев А. С. Информатика 3- изд.[Электронный ресурс]: Грошев А. С., Закляков П. В. - Издательство ДМК Пресс», 2015. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/69958#book_name
2. Информатика : учебник / С.Р. Гуриков. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018. - 463 с. – Режим доступа: URL: <http://znanium.com/catalog/product/1010143>
3. Информатика, автоматизированные информационные технологии и системы : учебник / В.А. Гвоздева. - М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2019. - 542 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/999615>
4. Информатика и информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) : учеб.пособие / Н.Г. Плотникова. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2019. - 124 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/994603>
5. Информатика: программные средства персонального компьютера: учеб.пособие / В.Н. Яшин. - Москва: ИНФРА-М, 2018. - 236 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/937489>
6. Информатика (курс лекций): учеб.пособие / В.Т. Безручко. - М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. - 432 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/944064>
7. Компьютерный практикум по курсу «Информатика» [Электронный ресурс]: учебное пособие. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2017. - 368 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=756204>
8. Сборник задач и упражнений по информатике [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.Д.Колдаев, под ред. Л.Г.Гагариной - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=504814>
9. Сборник задач по дисциплине «ИНФОРМАТИКА» для вузов: Методические указания к проведению практических занятий по дисциплине "Информатика" / Алексеев А. - М.: СОЛОН-Пр., 2016. - 104 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/872429>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ.
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань».
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com».
4. Используемое ПО: MicrosoftOffice 2016.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.
- методические материалы лабораторных работ.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (компьютерный класс библиотеки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 439 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс),	Учебная мебель: стол – 17 шт., стулья- 33 шт., компьютерное кресло -13 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный - 12шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф - 4 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 3 шт; плакаты -7 шт. (45 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры DEPO– 14 шт., телевизор LG, системный блок, МФУ KYOCERA, конструктор ARDUINO -10 шт.

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е.

при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

Направление подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы
«Управление персоналом организации»

Квалификация
бакалавр

Форма обучения:
заочная

Кафедра: Строительство дорог и инженерная экология

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине)
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2. Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3. Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1 курс)

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный и/или письменный опрос,
- выполнение практической работы

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Теоретические основы безопасности жизнедеятельности	0,5	-	-	10	10,5	УК-8 ОПК-4
2	Основные опасности техносферы	0,5	-	-	20	20,5	УК-8 ОПК-4

3	Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения	1	-	-	20	21	УК-8 ОПК-4
4	Обеспечение комфортных условий жизнедеятельности человека	1	-	-	24	25	УК-8 ОПК-4
5	Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации	1	-	-	20,5	21,5	УК-8 ОПК-4
Всего часов:		4	-	-	94,5	98,5	

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: экология, основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму, технологическая (проектно-технологическая) практика, основы безопасности труда, преддипломная практика, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции и достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине)
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2. Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3. Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта

	общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4. Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа, всего:		100,5		100,5	6	94,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	94,5		94,5		94,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		7,5
в том числе:	Экзамен	+		+		+
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз.		Экз.		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Теоретические основы безопасности жизнедеятельности	0,5	-	-	10	10,5	УК-8 ОПК-4
2	Основные опасности техносферы	0,5	-	-	20	20,5	УК-8 ОПК-4
3	Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения	1	-	-	20	21	УК-8 ОПК-4
4	Обеспечение комфортных условий жизнедеятельности человека	1	-	-	24	25	УК-8 ОПК-4
5	Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации	1	-	-	20,5	21,5	УК-8 ОПК-4
Всего часов:		4	-	-	94,5	98,5	

5.3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности

1.1. Система «человек – среда обитания» и основы взаимодействия в ней.

Понятие о системе «человек и среда обитания». Основы взаимодействия в системе «человек - среда обитания». Закон сохранения жизни Ю.Н. Куражковского. Потoki вещества, энергии, информации. Понятие «техносфера». Потoki, характерные для техносферы. Особенности влияния антропогенной деятельности на техносферу и естественную среду, на потоки в них. Потoki социальной среды, естественной (природной) среды. Потoki, потребляемые и выделяемые человеком в процессе жизнедеятельности. Характерные виды взаимодействия человека со средой обитания: комфортное, допустимое, опасное и чрезвычайно опасное.

1.2. Основные понятия безопасности жизнедеятельности

Опасность. Совокупность опасностей. Классификация (таксономия) опасностей. Виды опасностей по происхождению: естественные, антропогенные и техногенные. По воздействию на человека: вредные и травмирующие (травмоопасные). По вероятности воздействия: потенциальные, реальные и реализованные (происшествие, чрезвычайное происшествие, авария, катастрофа, стихийное бедствие, чрезвычайная ситуация) опасности. Объект защиты. Понятие «безопасность объекта защиты». Гомосфера и ноосфера. Системы безопасности человека. Принцип антропоцентризма. Правило единственности объекта защиты. Принципы обеспечения безопасности (технические, организационные, управленческие). Методы обеспечения безопасности. Предупредительные, контролируемые и защитные методы повышения безопасности технических систем.

1.3. Квантификация опасностей

Критерии комфортности, безопасности и экологичности техносферы. Предельно допустимые концентрации веществ, предельно допустимые уровни энергий. Их связь с предельно допустимыми выбросами и сбросами. Риск как мера и количественная оценка опасности. Концепция отрицания абсолютной безопасности. Концепция приемлемого (допустимого) риска. Виды риска (индивидуальный, технический, экологический, социальный, экономический), их источники и факторы. Зависимость уровня риска от затрат на безопасность. Показатели негативности состояния техносферы: региональная младенческая смертность; численность пострадавших от воздействия

травмирующих факторов; численность получивших профессиональные или региональные заболевания; сокращение продолжительности жизни людей по сравнению со средним значением, максимально достигнутым в развитых странах; материальный ущерб. Показатели негативности производственной среды: частоты травматизма, тяжести травматизма, нетрудоспособности, травматизма со смертельным исходом. Показатели оценки профессиональных заболеваний: интенсивности заболеваний, структуры заболеваний, длительности заболеваний.

1.4. Безопасность жизнедеятельности как наука

Цель и предмет науки о безопасности жизнедеятельности. Место и роль знаний по безопасности жизнедеятельности человека в современном мире. Основополагающие аксиомы теории безопасности жизнедеятельности. Основные этапы научно-практической деятельности по созданию жизненного пространства, отвечающего требованиям безопасности жизнедеятельности: идентификация источников опасностей, определение опасных зон жизненного пространства, совершенствование источников опасностей по требованию экспертизы состояния жизненного пространства техносферы, применение средств и мер защиты; мониторинг опасностей и состояния зон пребывания человека.

Раздел 2. Основные опасности техносферы

2.1. Негативные факторы в системе «человек – среда обитания»

Виды естественных негативных факторов и причины их возникновения. Роль изменения абиотических свойств биосферы (изменение климата, излучения Солнца, показателей водной среды и др.) Значимость стихийных природных явлений, приводящих к стихийным бедствиям. Виды опасных и вредных факторов техносферы. Выбросы и сбросы вредных химических и биологических веществ в атмосферу и гидросферу, акустическое, электромагнитное и радиоактивное загрязнения, промышленные и бытовые отходы, информационные и транспортные потоки. Взаимодействие и трансформация загрязнений в среде обитания. Закон о неустранимости отходов и побочных воздействий производств. Причины возникновения и виды техногенных негативных факторов. Особенности России в части источников техногенной опасности.

2.2. Антропогенные и антропотехногенные опасности

Антропогенные опасности, их причины, виды и роль в формировании естественных и техногенных негативных факторов. Виды взаимодействия человека-оператора с технической системой. Восприятие внешних воздействий и ошибочные реакции человека. Виды ошибок человека-оператора. «Право» человека на ошибку. Закон Хика о восприятии информации.

2.3. Вредные вещества

Классификация вредных веществ (по химическому строению, по агрегатному состоянию, по практическому использованию, по опасности воздействия, по токсическому вредному эффекту действия). Производственные пыли. Классификация производственной пыли (по происхождению, образованию, дисперсности). Пути поступления в организм человека, распределение и превращение вредного вещества. Воздействие на организм человека вредных веществ, содержащихся в воздухе. Токсичность. Связь токсичности химических веществ с их физико-химическими свойствами (правило Ричардсона, правило разветвленных цепей, правило кратных связей, влияние атомов галогенов, гидроксильной группы на токсичность углеводов, связь токсического действия химических веществ с их способностью распределяться в системе масло – вода). Показатели токсичности химических веществ. Комбинированное воздействие веществ на организм человека (суммация, потенцирование (синергизм), антагонизм, независимое действие). Комплексное воздействие веществ на организм человека.

2.4. Электрический ток

Действие электрического тока на организм (термическое, электролитическое, механическое, биологическое). Электротравмы: общие и местные. Основные причины электротравматизма. Одно- и двухфазное включение человека в электросеть. Анализ электробезопасности трехфазных сетей переменного тока напряжением до 1000 В. Шаговое напряжение. Напряжение прикосновения.

2.5. Энергетические воздействия и электромагнитные излучения

Механические колебания, вибрация. Физические характеристики вибрации. Классификация видов вибраций: характеру возникновения; по способу передачи колебаний; по направлению действия вибрации; по временной характеристике вибрации; по характеру спектра; по частотному составу. Акустические колебания, шум. Основные характеристики акустических колебаний. Звук и шум. Единицы измерения параметров шума. Классификации шумов по физической природе, по спектрально-временным характеристикам, по среде распространения. Биологическое действие шума на организм человека. Принципы нормирования акустического воздействия различных диапазонов. Шумомеры. Специфическое поражение слухового аппарата и неспецифические изменения других

органов и систем человека. Источники акустических колебаний (шума) в техносфере: основные характеристики и уровни. Инфразвук и ультразвук. Спектральные характеристики и особенности действия на человека. Источники воздействия в техносфере. Источники вибрационных воздействий в техносфере: основные характеристики и уровни вибрации. Воздействие вибраций на человека и техносферу, вибрационная болезнь. Электромагнитные поля и излучения (ЭМП и ЭМИ). Основные характеристики электромагнитных излучений и единицы измерения параметров электромагнитного поля. Классификация электромагнитных излучений и полей – по частотным диапазонам, электростатические поля, постоянные магнитные поля. Воздействие на человека электромагнитных излучений и полей, особенности воздействия электромагнитных полей различных видов и частотных диапазонов. Основные источники электромагнитных полей в техносфере, их частотные диапазоны и характерные уровни. Использование электромагнитных излучений в информационных и медицинских технологиях. Излучения промышленной частоты. Инфракрасное (тепловое) излучение. Характеристики теплового излучения и воздействие теплоты на человека. Источники инфракрасного (теплового) излучения в техносфере. Ультрафиолетовое излучение. Действие излучения на человека. Безопасные уровни воздействия. Источники ультрафиолетового излучения в биосфере и техносфере. Лазерное излучение. Частотные диапазоны, основные параметры лазерного излучения и его классификация. Воздействие лазерного излучения на человека и принципы установления предельно допустимых уровней. Источники лазерного излучения в техносфере. Использование лазерного излучения в культурно-зрелищных мероприятиях, информационных и медицинских технологиях. Ионизирующее воздействие. Основные характеристики ионизирующего поля – дозовые характеристики. Активность радионуклидов. Природа и виды ионизирующего излучения. Воздействие ионизирующих излучений на человека и природу. Лучевая болезнь. Принципы нормирования ионизирующих излучений, допустимые уровни внешнего и внутреннего излучения – дозовые и производные от них. Естественные и техногенные источники ионизирующих излучений.

2.6. Опасные факторы комплексного характера

Пожарная безопасность. Актуальность проблемы обеспечения пожарной безопасности. Основные сведения о пожаре и взрыве. Классификация процесса горения (по скорости распространения пламени, по полноте протекания химических реакций, по агрегатному состоянию реагирующих веществ). Показатели пожаровзрывоопасности веществ и материалов. Основные показатели пожарной и взрывной опасности материалов: температура вспышки, температура самовоспламенения, температура воспламенения, концентрационные пределы воспламенения, горючесть. Основные причины и источники пожаров и взрывов. Опасные факторы пожара. Категорирование помещений и зданий по степени взрывопожарной и пожарной опасности. Герметичные системы, находящиеся под давлением. Классификация герметичных систем, причины возникновения опасности герметичных систем; опасности, связанные с нарушением герметичности. Статическое электричество. Причины накопления зарядов статического электричества. Источники статического электричества в природе, в быту, на производстве и их характеристики. Опасные и вредные факторы статического электричества. Молнии как разряд статического электричества. Виды молний, опасные факторы разрядов молнии, характеристики молнии.

Раздел 3. Защита человека и среды обитания от вредных и опасных факторов природного, антропогенного и техногенного происхождения

3.1. Основные принципы защиты

Снижение уровней опасности и вредности источника негативных факторов путем совершенствования его конструкции и рабочего процесса, реализуемого в нем. Увеличение расстояния от источника опасности до объекта защиты. Уменьшение времени пребывания объекта защиты в зоне источника негативного воздействия. Установка между источником опасности или вредного воздействия и объектом защиты средств, снижающих уровень опасного и вредного фактора. Понятие о коллективных и индивидуальных средствах защиты.

3.2. Защита от химических и биологических негативных факторов

Рациональное размещение источника, локализация источника, удаление вредных веществ из защитной зоны, применение индивидуальных и коллективных средств очистки и защиты. Нормирование содержания вредных веществ в рабочей зоне. Предельно допустимые концентрации (ПДК). Контроль загазованности и запыленности воздушной среды. Защита атмосферы от вредных выбросов: методы и средства. Системы очистки воздуха от вредных веществ (пылеулавливание и газоочистка). Снижение содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Системы промышленной вентиляции. Средства индивидуальной защиты органов дыхания от вредных веществ.

3.3. Защита от энергетических воздействий и физических полей

Принципы защиты от физических полей: снижение уровня излучения источника, удаление объекта защиты от источника излучения, экранирование излучений – поглощение и отражение энергии. Нормирование энергетических воздействий. Предельно допустимый (ПДУ) и эквивалентный уровни шума. Индивидуальные и коллективные методы защиты от шума. Методы защиты от шума: в источнике и на путях распространения, архитектурно-планировочные, организационно-технические и акустические. Звукоизоляция, звукопоглощение, применение глушителей шума. Индивидуальные средства защиты от шума. Особенности защиты от инфра- и ультразвука. Нормирование инфра- и ультразвуковых воздействий. Индивидуальные средства защиты. Нормирование вибраций. Защита от вибрации. Индивидуальные и коллективные средства защиты. Основные принципы защиты от электромагнитных полей: снижение уровня излучения источника, удаление объекта защиты от источника излучения, экранирование излучений. Принципы нормирования электромагнитных излучений различных частотных диапазонов. Экранирование излучений. Эффективность экранирования. Особенности защиты от излучений промышленной частоты. Индивидуальные средства защиты. Контроль уровня излучений и напряженности полей различного частотного диапазона. Защита от инфракрасного (теплого) излучения. Методы индивидуальной и коллективной защиты. Теплоизоляция, экранирование: типы теплозащитных экранов. Защита от ультрафиолетового излучения. Методы индивидуальной и коллективной защиты. Защита от лазерного излучения. Классификация лазеров по степени опасности. Общие принципы защиты от лазерного излучения. Общие принципы защиты от ионизирующих излучений – особенности защиты от основных видов излучений (гамма, рентгеновского, бета, альфа и нейтронного излучения). Особенности контроля уровня ионизирующих излучений различных видов. Защита пользователей компьютерной техники от вредных воздействий. Методы и средства обеспечения электробезопасности персонала. Основные способы и средства электрозащиты: изоляция токопроводящих частей и ее непрерывный контроль, использование малых напряжений, электрическое разделение сетей, защита от случайного прикосновения к токоведущим частям, защитное заземление, зануление, защитное отключение. Индивидуальные средства защиты от поражения электрическим током. Защита от статического электричества. Методы, исключающие или уменьшающие образование статических зарядов; методы, устраняющие образующие заряды. Молниезащита зданий и сооружений – типы молниеотводов, устройство молниезащиты и требования к ее выполнению.

3.4. Защита от механического травмирования

Оградительные устройства, предохранительные и блокирующие устройства, устройства аварийного отключения, ограничительные устройства, тормозные устройства, устройства контроля и сигнализации, дистанционное управление.

Раздел 4. Обеспечение комфортных условий жизнедеятельности человека

4.1. Понятие комфортных или оптимальных условий. Взаимосвязь состояния здоровья, работоспособности и производительности труда с состоянием условий жизни и труда человека, параметрами среды жизнедеятельности человека. Основные методы, улучшающие самочувствие и работоспособность человека: непревышение допустимых уровней негативных факторов и их снижение до минимально возможных уровней, рационализация режима труда и отдыха, удобство рабочего места и рабочей зоны, хороший психологический климат в трудовом коллективе, климатические условия в зоне жизнедеятельности, оптимальная освещенность и комфортная световая среда.

4.2. Микроклимат помещений

Механизм теплообмена человека с окружающей средой. Влияние метеорологических параметров (температуры, влажности, скорости движения воздуха, атмосферного давления) на тепловое самочувствие человека. Терморегуляция организма человека. Гигиеническое нормирование параметров микроклимата производственных помещений. Контроль параметров микроклимата. Контрольно-измерительные приборы. Методы обеспечения комфортных климатических условий в помещениях. Естественная вентиляция (неорганизованная и организованная): достоинства и недостатки. Механическая вентиляция (общеобменная и местная): достоинства и недостатки. Схемы общеобменной механической вентиляции (приточная, вытяжная, приточно-вытяжная, схемы с рециркуляцией). Расчет потребного воздухообмена. Местная механическая вентиляция (приточная и вытяжная). Кондиционирование воздуха. Отопление: местное и центральное. Водяные, паровые, воздушные и комбинированные системы отопления: достоинства и недостатки.

4.3. Рациональное освещение

Видимый свет. Глаз как сложная оптическая система. Область острого зрения. Влияние возраста на

остроту зрения. Чувствительность глаза к волнам различной длины. Приспособление глаза к различению объекта: аккомодация, конвергенция, адаптация (светловая и темновая). Характеристики освещения и световой среды: количественные и качественные показатели. Световой поток, сила света, освещенность, яркость. Фон, контраст объекта с фоном, видимость, показатель ослепленности, коэффициент пульсации освещенности. Системы и виды освещения. Естественное освещение производственных помещений (боковое, верхнее, комбинированное). КЕО. Схемы распределения КЕО по разрезу помещений. Расчет естественного освещения. Метод А.М.Данилюка. Искусственное (общее и комбинированное) освещение производственных помещений. Классификация по функциональному назначению (рабочее, аварийное, специальное). Искусственные источники света: лампы накаливания и разрядные лампы – достоинства и недостатки. Электрические светильники. Коэффициент полезного действия светильника. Методы регулирования светового потока в осветительной арматуре: ограничение, отражение, рассеяние и рефракция светового потока. Классификация светильников по распределению света. Защитный угол светильника. Нормирование производственного освещения. Контроль освещенности: люксометры – устройство и принцип действия. Организация рабочего места для создания комфортных зрительных условий. Психофизиологическое воздействие цвета на человека. Оформление помещений. Методы расчета искусственного освещения (метод светового потока, точечный метод, метод удельной мощности).

Раздел 5. Чрезвычайные ситуации и методы защиты в условиях их реализации

5.1. Источники и классификация чрезвычайных ситуаций (ЧС) мирного и военного времени
Источники и классификация чрезвычайных ситуаций (ЧС) мирного и военного времени. Природные и техногенные чрезвычайные ситуации. Понятие опасного производственного объекта, классификация опасных объектов. Фазы развития чрезвычайных ситуаций. Статистика ЧС. Стихийные бедствия.

Землетрясения, наводнения, атмосферные явления, их краткая характеристика, основные параметры и методы защиты. Пожар и взрыв. Классификация видов пожаров и их особенности. Основные сведения о пожаре и взрыве. Пожарная защита. Пассивные и активные методы защиты. Пассивные методы защиты: зонирование территории, противопожарные разрывы, противопожарные стены, противопожарные зоны, противопожарные перекрытия, легкосбрасываемые конструкции, огнепреградители, противодымная защита. Активные методы защиты: пожарная сигнализация, способы тушения пожара. Огнетушащие вещества: вода, пена, инертные газы, порошковые составы. Принципы тушения пожара, особенности и области применения. Системы пожаротушения: стационарные водяные установки (спринклерные, дренчерные), установки водопенного тушения, установки газового тушения, установки порошкового тушения. Первичные средства пожаротушения, огнетушители, их основные типы и области применения. Классификация взрывчатых веществ. Взрывы газозвдушных и пылевздушных смесей. Ударная волна и ее основные параметры. ЧС военного времени. Оружие массового поражения (ОМП). Виды ОМП и особенности применения.

5.2. Защитные мероприятия при ЧС мирного и военного времени

Защитные мероприятия при ЧС мирного и военного времени. Защитные сооружения гражданской обороны: убежища и противорадиационные укрытия. Средства индивидуальной защиты и порядок их использования. Медицина катастроф. Способы обеспечения психологической устойчивости населения в ЧС. Методы оказания первой помощи в различных ЧС.

5.3. Ликвидация последствий ЧС

Ликвидация последствий ЧС. Аварийно-спасательные и другие неотложные работы (АСиДНР) в очагах поражения. Этапы проведения АСиДНР. Организационные мероприятия по подготовке и проведению АСиДНР. Аварийно-спасательная техника: аварийно-спасательные машины, аварийно-спасательный инструмент, робототехнические средства, приборы поиска пострадавших. Устойчивость функционирования объектов экономики и территорий в чрезвычайных ситуациях. Актуальные задачи обеспечения устойчивости. Возможные условия функционирования объектов экономики и территорий. Основные направления повышения устойчивости функционирования объектов в ЧС. Финансовое и материальное обеспечение мероприятий по защите населения и территорий от ЧС. Экономические последствия ЧС.

5.4. Терроризм

Терроризм, характер и особенности террористических действий. Меры борьбы с терроризмом. Оценка экстремальной ситуации, правила поведения и обеспечения личной безопасности. Первая помощь в экстремальных ситуациях. Формы реакции на экстремальную ситуацию. Психологическая устойчивость в экстремальных ситуациях. **5.5. Законодательство о безопасности в чрезвычайных ситуациях**
Законодательство о безопасности в чрезвычайных ситуациях. Закон Российской

Федерации «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера». Федеральные законы РФ «О пожарной безопасности», «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности», «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». Системы стандартов по безопасности в чрезвычайных ситуациях (БЧС) - структура и основные стандарты.

5.4. Тематический план практических занятий

Практические работы не предусмотрены.

5.5. Тематический план лабораторных занятий.

Лабораторные работы не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами Волжского филиала МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- тестирование.

6.1. Материалы для проведения тестирования

1. Источником ЧС может являться ...

(Выбрать максимум 4-ре варианта ответа)

- опасное природное явление
- авария или опасное техногенное происшествие
- широко распространенная инфекционная болезнь людей,

сельскохозяйственных животных и растений

- применение современных средств поражений
- сезонные заболевания людей, сельскохозяйственных животных и растений
- различные отказы технических систем, технологических процессов

2. ЧС, вызванные пожарами, относятся к ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- внезапным
- стремительным
- умеренным
- плавным
- периодическим - спонтанным

3. Верны ли утверждения?

А. Мероприятия, направленные на предупреждение ЧС, а также на максимально возможное снижение размеров ущерба и потерь в случае их возникновения, проводятся заблаговременно.

В. Силы и средства ГО привлекаются к организации и проведению мероприятий по предотвращению и ликвидации ЧС муниципального и межмуниципального характера.

- Верно только А
- Верно только В
- Верны оба утверждения
- Оба утверждения неверны

4. Укус принято относить к ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- бытовым химикатам
- лекарственным средствам
- пестицидам
- отравляющим веществам

5. Вещества, вызывающие отравление всего организма или поражают отдельные системы ЦНС, кроветворение, расстройства нервной системы, называются ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- общетоксическими
- сенсibiliзирующими
- мутагенными
- канцерогенными
- раздражающими
- влияющими на репродуктивную способность

6. В тех случаях, когда внезапное отключение рабочего освещения и связанное с этим нарушение нормального обслуживания оборудования могут вызвать взрыв, пожар, отравление людей, нарушение технологического процесса, устраивают ... освещение

(Выбрать правильный вариант ответа)

- рабочее
- аварийное
- эритемное
- дежурное
- охранное
- эвакуационное

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.13 Экология				+		зачет
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от

	природного и техногенного характера	угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4 - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные

	инструкции, положения о подразделениях	инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Шкала оценивания	Балл	Описание
отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Экзаменационные вопросы:

1. Дайте определение деятельности человека и раскройте основные составляющие деятельности.
2. Перечислите и раскройте основные определения БЖД.
3. Назовите основные аксиомы о потенциальной опасности.
4. Классификация и характеристики видов риска.
5. Источники и факторы индивидуального риска.
6. Источники и факторы технического риска.
7. Источники и факторы экологического риска.
8. Дайте характеристику экономическому риску.
9. Что такое приемлемый риск?
10. Критерии приемлемого риска.
11. Перечислите показатели количественной оценки риска производственных опасностей.
12. Методы определения и оценки риска.
13. Перечислите и охарактеризуйте основные принципы обеспечения безопасности.
14. Виды трудовой деятельности человека.
15. Классификация трудовой деятельности на основе энергозатрат организма.

16. Что такое вредный фактор производства?
17. Что такое опасный фактор производства?
18. Классификация условий труда в зависимости от наличия опасных и вредных факторов.
19. Что такое допустимые условия труда?
20. Что такое оптимальные условия труда?
21. Что такое вредные условия труда?
22. Нормирование вредности труда.
23. Основные принципы взаимодействия человека и технических систем.
24. Факторы, влияющие на качество решений, принимаемых работником при выполнении трудового процесса.
25. Изменение трудоспособности человека в течении рабочего дня, времени, суток, рабочей недели.
26. Рекомендации по ограничению продолжительности работы в зависимости от ее вида.
27. Классификация источников опасности.
28. Как отражаются требования безопасности в технических регламентах?
29. Методология снижения риска травмирования и вредного воздействия на здоровье человека на этапе проектирования.
30. Принципы проектирования с учетом экологических показателей.
31. Остаточный риск и меры по его предупреждению.
32. Безопасное размещение производственного оборудования и организация рабочих мест.
33. Сохранение работоспособности за счет использования правильной рабочей позы и зоны.
34. Какими параметрами характеризуется состояние воздушной среды?
35. Классификация вредных веществ воздушной среды по физиологическому действию.
36. Классификация вредных веществ воздушной среды по агрегатному состоянию.
37. Нормирование вредных веществ в воздухе.
38. Методы и средства очистки воздуха от вредных газообразных примесей.
39. Мокрые очистные аппараты для очистки воздуха от аэрозолей.
40. Сухие очистные аппараты для очистки воздуха от аэрозолей.
41. Какими параметрами характеризуется микроклимат в помещении?
42. Перечислите параметры микроклимата и их единицы измерения.
43. Дискомфортные параметры микроклимата и их показатели на рабочем месте.
44. Комфортные параметры микроклимата и их показатели на рабочем месте.
45. Оптимальные параметры микроклимата их показатели на рабочем месте.
46. Допустимые параметры микроклимата их показатели на рабочем месте.
47. Нормирование параметров микроклимата.
48. Влияние освещения на зрение.
49. Виды освещения и единицы измерения.
50. Основные понятия и характеристики освещения.
51. Естественное освещение.
52. Нормирование естественного освещения.
53. Искусственное освещение.
54. Нормирование искусственного освещения.
55. Аварийное освещение.
56. Основные источники света и их характеристики.
57. Классификация шума.
58. Основные характеристики шума и их размерность.
59. Воздействие шума на организм человека.

60. Нормирование шума.
61. Основные средства защиты от шума.
62. Перечислите средства коллективной защиты от шума.
63. Перечислите средства индивидуальной защиты от шума.
64. Дайте понятие ультразвука и приведите его классификацию.
65. Действие ультразвука на организм человека
66. Нормирование ультразвука.
67. Средства и методы защиты от ультразвука.
68. Дайте понятие инфразвука, объясните его воздействие на организм человека, принципы нормирования и защиты.
69. Основные характеристики вибрации.
70. Действие вибрации на организм человека.
71. Нормирование вибрации.
72. Основные методы защиты от вибрации.
73. Природные источники электромагнитного поля.
74. Классификация антропогенных электромагнитных полей.
75. Воздействие электромагнитного поля на организм человека.
76. Нормирование электромагнитных полей.
77. Средства и методы защиты от электромагнитного поля.
78. Виды ионизирующего излучения.
79. Воздействие ионизирующего излучения на организм человека.
80. Средства и методы защиты от ионизирующего излучения.
81. Что такое ультрафиолетовое излучение?
82. Воздействие ультрафиолетового излучения на организм человека.
83. Средства и методы защиты от ультрафиолетового излучения.
84. Что такое инфракрасное излучение?
85. Воздействие инфракрасного излучения на организм человека.
86. Средства и методы защиты от инфракрасного излучения.
87. Воздействие электрического тока на организм человека.
88. Объясните понятие электротравмы.
89. Перечислите причины поражения человека электрическим током.
90. Основные пути прохождения электрического тока через организм человека.
91. Анализ поражения электротоком человека в зависимости от электроснабжения сети.
92. Что такое шаговое напряжение?
93. Что такое напряжение соприкосновения?
94. Основные методы и средства защиты от поражения человека электрическим током.
95. Что такое защитное заземление? Как с его помощью осуществляется защита человека от поражения электрическим током?
96. Принцип действия защитного зануления.
97. Что такое защитное отключение?
98. Принцип действия защитного отключения.
99. Организация безопасной эксплуатации электроустановок.
100. Классификация чрезвычайных ситуаций.
101. Фазы развития чрезвычайных ситуаций.
102. Основы прогнозирования и профилактика чрезвычайных ситуаций.
103. Классификация видов пожаров и их особенности.
104. Основные причины виды пожаров и взрывов.
105. Категорирование помещений и зданий по степени взрывопожароопасности.
106. Принципы тушения пожаров.

107. Системы пожаротушения.
108. Огнетушители, их основные типы и области применения.
109. Проведение аварийно- спасательных работ и первоочередное жизнеобеспечение населения, пострадавшего при ЧС.
110. Устойчивость работы объектов промышленности в ЧС.
111. Основные направления повышения устойчивости и функционирования объектов экономики в ЧС.

7.3.2.Тестовые задания:

1. Источником ЧС может являться ...

(Выбрать максимум 4-ре варианта ответа)

- опасное природное явление
- авария или опасное техногенное происшествие
- широко распространенная инфекционная болезнь людей, сельскохозяйственных животных и растений
- применение современных средств поражений
- сезонные заболевания людей, сельскохозяйственных животных и растений
- различные отказы технических систем, технологических процессов

2. ЧС, вызванные пожарами, относятся к ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- внезапным
- стремительным
- умеренным
- плавным
- периодическим- спонтанным

3. Верны ли утверждения?

А. Мероприятия, направленные на предупреждение ЧС, а также на максимально возможное снижение размеров ущерба и потерь в случае их возникновения, проводятся заблаговременно.

В. Силы и средства ГО привлекаются к организации и проведению мероприятий по предотвращению и ликвидации ЧС муниципального и межмуниципального характера.

- Верно только А
- Верно только В
- Верны оба утверждения
- Оба утверждения неверны

1. Уксус принято относить к ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- бытовым химикатам
- лекарственным средствам
- пестицидам
- отравляющим веществам

2. Вещества, вызывающие отравление всего организма или поражают отдельные системы ЦНС, кровотворение, расстройства нервной системы, называются ...

(Выбрать правильный вариант ответа)

- общетоксическими
- сенсibiliзирующими
- мутагенными
- канцерогенными
- раздражающими
- влияющими на репродуктивную способность

3. В тех случаях, когда внезапное отключение рабочего освещения и связанное с этим нарушение нормального обслуживания оборудования могут вызвать взрыв, пожар, отравление людей, нарушение технологического процесса, устраивают ... освещение

(Выбрать правильный вариант ответа)

- рабочее
- аварийное
- эритемное
- дежурное
- охрannое
- эвакуационное

Задания

1. Оценка риска.

- по заданию преподавателя рассчитать уровень риска смерти в ДТП для одного из регионов России; исходными данными являются число ДТП за определенный период, число погибших и раненых и общая численность населения в регионе.

2. Расчет шума от системы вентиляции.

- по заданию преподавателя студент производит расчет шума вентиляционной системы по специальной методике; по результатам расчета делаются выводы о превышении установленных нормативов ПДУ.

3. Пожарная безопасность.

- студент получает данные о пожаре и должен сделать необходимый вывод о степени его опасности для производственного персонала и населения; в соответствии с планом помещения должен быть проложен определенный маршрут эвакуации людей.

4. Оценка условий труда.

- студент получает задание определить класс условий труда в помещении по известным значениям определенных факторов.

Задания

1. Оценка эффективности шумозащитных экранов и перегородок.

- по заданию преподавателя студент при помощи шумомера производит измерение шума вне и внутри помещения; измеренная величина сравнивается с нормативной и делаются соответствующие выводы.

2. Оценка микроклиматических параметров помещения.

- студент производит измерение микроклиматических параметров помещения при помощи специальных приборов; по результатам измерений делается вывод о соответствии метеорологических условий в помещении установленным нормативам.

3. Освещение в помещении.

- по заданию преподавателя студент должен измерить величину естественного освещения, а также величину освещения, создаваемого искусственными источниками света; по результатам измерений сделать соответствующие выводы.

4. Первая помощь.

- по заданию преподавателя студент должен определить характер травм "пострадавшего" и оказать ему необходимую при соответствующих типах травм помощь.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Каракеян, В.И. Безопасность жизнедеятельности: учебник для бакалавров / В.И. Каракеян, И.М. Никулина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 455с.
2. Мельников, В. П. Безопасность жизнедеятельности : учебник / В. П. Мельников. — Москва : КУРС : ИНФРА-М, 2022. — 400 с. - ISBN 978-5-906818-13-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1073011> (дата обращения: 10.01.2022).
3. Никифоров, Л. Л. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие / Л. Л. Никифоров, В. В. Персиянов. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 297 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006480-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1057218> (дата обращения: 10.01.2022).
4. Халилов, Ш. А. Безопасность жизнедеятельности : учебное пособие / Ш.А. Халилов, А.Н. Маликов, В.П. Гневанов ; под ред. Ш.А. Халилова. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2022. — 576 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-8199-0905-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1841091> (дата обращения: 10.01.2022).

б) дополнительная:

1. Белов, С.В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность): Учебник / С. В. Белов. - М.: Изд-во Юрайт; ИД Юрайт, 2010. - 671 с.
2. Каракеян, В.И. Безопасность жизнедеятельности: Учеб. пособие / В.И. Каракеян, И.М. Никулина. - М.: Изд-во Юрайт, Высшее образование, 2009. - 370 с
3. Кириллов, Н.А. Безопасность жизнедеятельности: Курс лекций для студентов инженерных и экономических специальностей очного и заочного отделений высших учебных заведений/ Н.А.Кириллов, А.П.Марченков, И.В.Филиппова, А.И.Волкова. - Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2010. – 152с.
4. Хван, Т.А. Безопасность жизнедеятельности. Практикум / Т.А. Хван, П.А. Хван. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 316с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ.
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань».
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 424 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа,	Учебная мебель: стол ученический -14 шт., стол 1 тумбовый -1 шт., доска 3х ств. -1, кафедра настольная -1 шт., стул ученический -19 шт., стул офис.сер. тр.

	занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.	-7 шт., нивелир -1 шт., стенды (маленькие) -4 шт., стенды (большие) -4 шт., (26 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 1 шт., проектор, экран на треноге IGIS -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья - 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.(38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ЭКОЛОГИЯ»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы
Управление персоналом организации

Квалификация
бакалавр

Форма обучения:
заочная

Кафедра: Строительство дорог и инженерная экология

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине)
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека; УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера; УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта.
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом; ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях; ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности.

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, выполнение практических работ.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Предмет и задачи экологии	2	-	-	8	10	УК-8, ОПК-4
2.	Природная среда и ее загрязнение	2	-	-	91,25	93,25	УК-8, ОПК-4
	ИТОГО	4	-	-	99,25	103,25	

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: безопасность жизнедеятельности, основы кадровой политики и кадрового планирования, ознакомительная практика, физическая культура и спорт, технологическая (проектно-технологическая) практика.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: основы управленческого консультирования, основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму, основы безопасности труда, психолого-педагогические основы профессиональной деятельности, преддипломная практика, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции и достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине)
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека; УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера; УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта.
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание

	управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом; ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях; ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности.

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				Курс 4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25	-	103,25		99,25
в том числе:	Лекции (Л)	4	-	4		
	Практические занятия (ПЗ)	-	-	-		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	99,25		99,25		99,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	+		+		
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Предмет и задачи экологии	2	-	-	8	10	УК-8, ОПК-4
2.	Природная среда и ее загрязнение	2	-	-	91,25	93,25	УК-8, ОПК-4
	ИТОГО	4	-	-	99,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины:

Раздел 1. Предмет и задачи экологии.

Взаимодействие организма и среды. Биогеоценозы, их структура и характеристика. Экологические законы.

Раздел 2. Природная среда и ее загрязнение.

Источники и состав загрязнения атмосферы. Последствия загрязнения атмосферы. Защита атмосферы. Нормирование и контроль вредных веществ в атмосфере. Загрязнение гидросферы. Нормирование качества воды. Методы очистки воды. Земная поверхность и земельные ресурсы. Защита почв. Охрана и рациональное использование недр. Защита растительного мира.

5.4. Тематический план практических занятий.

Практические занятия не предусмотрены.

5.5. Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные занятия не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами Волжского филиала МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный и/или письменный опрос;
- тестовые задания;

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.13 Экология				+		зачет
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной					+	зачет

деятельности						
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-8 - Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями,

		показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта.	Обучающийся владеет: УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях	Обучающийся частично владеет: УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет: УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
1	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных

	числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с	Обучающийся не владеет или в недостаточной	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3	Обучающийся в полном объеме владеет навыками

целью оптимизации норм обслуживания и численности	степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Вопросы к зачету

1. Кто предложил термин «Экология».
2. Что такое экология, экосистема, популяция, ареал, сообщество, экологическая ниша.
3. Теоретическая экология.
4. Прикладная экология.
5. Основные задачи теоретической экологии.
6. Основные прикладные задачи экологии.
7. Стратегическая задача экологии.
8. Биосфера (эубиосфера, метабиосфера).
9. Ноосфера.
10. Среда обитания организма.
11. Экологические факторы.
12. Биотические факторы.
13. Абиотические факторы.
14. Антропогенные факторы.
15. Биогеоценозы, их структура и характеристика.
16. Экологические законы (закон минимума, закон толерантности (эврибиоты, стенобиоты), закон независимости факторов, закон конкурентного исключения, основной закон экологии).

17. Экология и здоровье человека (природная очаговость, резистентность).
18. Влияние экологических факторов городской среды.
19. Учение о популяциях.
20. Статические характеристики популяций (численность, плотность, возрастной состав, половая структура, территориальная структура).
21. Динамические характеристики популяций (рождаемость, смертность, прирост).
22. Регуляция численности популяций (механизмы).
23. Учение о биосфере.
24. Состав биосферы.
25. Свойства живых организмов (всюдность, высокая приспособительная способность, активное движение, высокая скорость протекания реакции, высокая скорость обновления живого вещества).
26. Функции живых организмов (энергетическая, газовая, концентрационная, деструктивная, окислительно-восстановительная, транспортная, средообразующая, рассеивающая, информационная).
27. Виды экосистем.
28. Видовая структура экосистемы (видовая структура, доминантные виды, единичные виды, эдификаторы).
29. Характеристики экосистем (консорция, синозия, парцелла).
30. Трофические цепи.
31. Энергетика экосистем (правило 10%).
32. Экологические пирамиды (суши, океана).
33. Продуктивность экосистем (продуктивность, биомасса, пленки жизни).
34. Динамика развития экосистемы. Сукцессия (первичная, вторичная).
35. Этапы сукцессии. Что является причиной сукцессии.
36. Агроэкосистемы.
37. Отличия агроэкосистем от естественных экосистем.
38. Виды применяемых пестицидов.
39. Биологический метод защиты растений.
40. Государственные органы охраны окружающей среды.
41. Управление природопользованием (управление природными системами, управление природопользователями).
42. Экологическое законодательство.
43. Кадастры в природных ресурсах.
44. Виды особо охраняемых природных территорий (заповедники, биосферные заповедники, национальные парки, заказники, памятники природы, дендрарии, ботанические сады).
45. Типы экологического сознания (экоцентризм, антропоцентризм).
46. Международное сотрудничество в области охраны природы.
47. Экономический механизм природопользования.
48. Лицензия, договор и лимиты на комплексное природопользование.
49. Основы экологического права (экологическое право, экологический проступок, экологическое преступление).
50. Виды ответственности за экологические правонарушения (дисциплинарная, административная, уголовная).
51. Что такое атмосфера.
52. Слои атмосферы.
53. Загрязнение атмосферы (природные и антропогенные).
54. Первичные и вторичные загрязнители атмосферы.
55. Последствия загрязнения атмосферы (кислотные осадки, смог, разрушение озонового слоя, парниковый эффект, канцерогенные вещества, шум, вибрация).

56. Защита атмосферы (экологизация технологических процессов, очистка газовых выбросов, рассеивание газовых выбросов, санитарно-защитные зоны и архитектурно-планировочные решения).

57. Нормирование и контроль вредных веществ в атмосфере (ПДК р.з., ПДК м.р., ПДК с.с.). Что больше ПДК р.з. или ПДК с.с..

58. Как устанавливается ПДК.

59. Как устанавливается ПДВ.

60. Гидросфера. Загрязнение гидросферы. Виды загрязнения, основные источники загрязнения.

61. Нормирование качества воды.

62. Методы очистки воды (механические, физико-химические и биологические). Процеживание, отстаивание, инерционное разделение, фильтрование, нефтеловушки, экстракция, флотация, нейтрализация, окисление, адсорбция, коагуляция, ионообменные методы, ректификация, обратный осмос, тонкие биофильтры, биологические пруды).

63. Экологический мониторинг. Цели, виды.

64. Экологическая стандартизация. Виды стандартов.

65. Экологический паспорт предприятия. Как разрабатывается.

66. Государственная экологическая экспертиза. Условия и порядок проведения.

67. Экологическая сертификация.

68. Экологический аудит.

69. Экологический менеджмент.

70. Международные объекты охраны окружающей природной среды.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Экология: учебное пособие для бакалавров / В.В. Денисов. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 414с.: ил.

2. Хван, Т.А. Экология. Основы рационального природопользования: учебное пособие для бакалавров / Т.А. Хван, М.В. Шинкина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 319с.

3. Коробко, В.И. Твердые бытовые отходы. Экономика. Экология. Предпринимательство: монография / В.И. Коробко, В.А. Бычкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 131 с.

4. Смирнова, Ю. К. Экология: учебное пособие: [16+] / Ю. К. Смирнова ; Тюменский индустриальный университет. – Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2018. – 80 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=611254> (дата обращения: 25.01.2022). – Библиогр. в кн. – Текст : электронный. Электронный ресурс

5. Ветошкин, А. Г. Основы инженерной экологии: учебное пособие для вузов / А. Г. Ветошкин. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург: Лань, 2021. — 332 с. — ISBN 978-5-8114-6825-6. — Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/152483> (дата обращения: 25.01.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. Электронный ресурс
6. Трошкова, И.Ю. Экология + Приложение: учебник / Трошкова И.Ю. — Москва : КноРус, 2022. — 277 с. — ISBN 978-5-406-08349-9. — URL: <https://book.ru/book/942088> (дата обращения: 11.01.2022). — Текст : электронный. Электронный ресурс
7. Коробкин, В.И. Экология и охрана окружающей среды: учебник / Коробкин В.И., Передельский Л.В. — Москва: КноРус, 2022. — 329 с. — ISBN 978-5-406-08627-8. — URL: <https://book.ru/book/940369> (дата обращения: 11.01.2022). — Текст: электронный. Электронный ресурс
8. Валова (Копылова), В. Д. Экология: учебник для бакалавров / В. Д. Валова (Копылова), О. М. Зверев. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 376 с. - ISBN 978-5-394-03044-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1093156> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
9. Маринченко, А. В. Экология: учебник для бакалавров / А. В. Маринченко. - 8-е изд., стер. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 304 с. - ISBN 978-5-394-03589-0. – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1091526> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
10. Экология: учебник / В. Н. Большаков, В. В. Качак, В. Г. Коберниченко [и др.] ; под ред. Г. В. Тягунова, Ю. Г. Ярошенко. - Москва: Логос, 2020. - 504 с. - ISBN 978-5-98704-716-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1214488> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
11. Николайкин, Н. И. Экология: учебник / Н. И. Николайкин, Н. Е. Николайкина, О. П. Мелехова. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 615 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012241-0. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1190682> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
12. Карпенков, С. Х. Экология : учебник / С. Х. Карпенков. - Москва: Логос, 2020. - 400 с. - ISBN 978-5-98704-768-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1214490> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
13. Никифоров, Л. Л. Экология : учебное пособие / Л. Л. Никифоров. — Москва :ИНФРА-М, 2019. — 204 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010377-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009726> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
14. Потапов, А. Д. Экология: учебник / А. Д. Потапов. — 2-е изд., испр. и доп.— Москва: ИНФРА-М, 2019. — 528 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010409-6. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009730> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
15. Герасименко, В. П. Экология природопользования: учебное пособие / В.П. Герасименко. — Москва :ИНФРА-М, 2022. — 355 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). — DOI 10.12737/21344. - ISBN 978-5-16-012098-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1790316> (дата обращения: 11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс
16. Графкина, М. В. Экология и экологическая безопасность автомобиля: учебник / М.В. Графкина, В.А. Михайлов, К.С. Иванов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: ФОРУМ : ИНФРА-М, 2019. — 320 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-00091-117-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1040308> (дата обращения:

11.01.2022). – Режим доступа: по подписке. Электронный ресурс

б) дополнительная литература:

1. Акимова, Т.А. Экология. Природа – Человек – Техника: Учебник / Т.А. Акимова, А.П. Кузьмин, В.В. Хаскин, под общ.ред. А.П. Кузьмина. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. – 510с. (Высшее образование).
2. Бакатин, Ю.П. Экология. Учебное пособие. – М.: ООО «Техполиграфцентр», 2008. – 56с.
3. Павлова, Е. И. Экология транспорта: учебник и практикум для бакалавров/ Е. И. Павлова, В. К. Новиков. – 5 - изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. -479с.
4. Давыдов, М.Г. Радиоэкология: учебник для вузов / М.Г. Давыдов, Е.А. Бураева, Л.В. Зорин и др. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 635с.: ил.
5. Инженерная экология и экологический менеджмент: Учебник / Н.И. Иванова. – М.: Логос, 2004. – 520с.1
6. Кавеленова, Л. М. Методы контроля за состоянием окружающей среды: Учеб.пособие / - Самара: Изд-во "Самарский университет", 2006. - 100 с.
7. Луканин, В.Н., Трофименко Ю.В. Промышленно-транспортная экология: Учеб.для вузов. – М.: Высшая школа, 2001. –273с.
8. Резчиков, Е. А. Экология: Учебн. пособие. - 6-е изд., стереот. - М.: МГИУ, 2007. - 120 с.
9. Семенова, И.В. Промышленная экология: учебное пособие / И.В. Семенова. – М.: Изд-во «Академия», 2009. – 528с.
10. Соколенко, О. А. Нормативы по защите окружающей среды. Учебно-методическое пособие. - Майкоп, изд-во "Глобус", 2007. - 48 с.
11. Федцов, В.Г. и др. Экология и экономика природопользования: Учебно-метод. пособие. – М.: Изд-во РДЛ, 2003. – 232с.
12. Фирсова, Л.Ю. Системы защиты среды обитания. Схемы, сооружения и аппараты для очистки газовых выбросов и сточных вод: учебное пособие / Л.Ю. Фирсова. – М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2013. – 80с.
13. Хван, Т.А. Экология. Основы рационального природопользования: учебное пособие для бакалавров / Т.А. Хван, М.В. Шинкина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 319с.
14. Чихонадских, Е. А. Экология. Теоретическая экология: учеб.пособие / Е. А. Чихонадских; СПб, 2007. - 101 с.
15. Экология для технических вузов. Серия «Высшее образование»/ Под ред. В.М.Гарина. Ростов н/Д: Феникс, 2003.- 384 с.
16. Экология и экономика природопользования: Учебник для вузов / Э.В. Гирусова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Единство, 2003. – 519с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
4. <https://biblioclub.ru> -Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Online»
5. Лицензируемое ПО: Microsoft Office 2016

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);

- методические материалы практических работ;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 424 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Учебная мебель: стол ученический -14 шт., стол 1 тумбовый -1 шт., доска 3х ств. -1, кафедра настольная -1 шт., стул ученический -19 шт., стул офис.сер. тр. -7 шт., нивелир -19 шт., стенды (маленькие) -4 шт., стенды (большие) самодел. -4 шт., (26 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 1 шт., проектор, экран на треноге IGIS -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья-21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.(38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Промежуточная аттестация

Учебный семестр заканчивается сдачей экзамена. Подготовка к сдаче экзамена является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать экзамен.

Успевающий студент хорошо усваивает материал. Неуспевающий – пропускает занятия, невнимательно слушает лекции, не конспектирует, не изучает рекомендованную

литературу и в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента сдача экзамена будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Лекции

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.

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 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.

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.

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.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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. В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

4. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
5. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
6. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

Работа с литературными источниками

В процессе подготовки к лабораторным 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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме. Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических работ по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«ОСНОВЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы
«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (5 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Наука и ее роль в современном обществе				11	11	УК-1; ПК-4
2.	Организация научно-исследовательской работы	2			11	13	УК-1; ПК-4
3.	Наука и научное исследование				11	11	УК-1; ПК-4
4.	Методологические основы научных исследований				11	11	УК-1; ПК-4

5.	Выбор направления и обоснование темы научного исследования				11	12	УК-1; ПК-4
6.	Поиск, накопление и обработка научной информации				11	11	УК-1; ПК-4
7.	Научные работы				11	11	УК-1; ПК-4
8.	Написание научной работы	2			11	13	УК-1; ПК-4
9.	Литературное оформление и защита научных работ				11,25	11,25	УК-1; ПК-4
Всего часов:		4			99,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: производственная (преддипломная) практика, выполнение и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи

		УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Семестры (кол-во недель в семестре)		
				Семестр 9		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25		103,25	4	99,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	99,25		99,25		99,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		Зачет		Зачет		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Наука и ее роль в современном обществе				11	11	УК-1; ПК-4
2.	Организация научно-исследовательской работы	2			11	13	УК-1; ПК-4
3.	Наука и научное исследование				11	11	УК-1; ПК-4
4.	Методологические основы научных исследований				11	11	УК-1; ПК-4
5.	Выбор направления и обоснование темы научного исследования				11	12	УК-1; ПК-4
6.	Поиск, накопление и обработка научной информации				11	11	УК-1; ПК-4
7.	Научные работы				11	11	УК-1; ПК-4
8.	Написание научной работы	2			11	13	УК-1; ПК-4
9.	Литературное оформление и защита научных работ				11,25	11,25	УК-1; ПК-4
Всего часов:		4			99,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Наука и ее роль в современном обществе

Понятие науки. Наука и философия. Современная наука. Основные концепции. Роль науки в современном обществе.

2. Организация научно-исследовательской работы

Законодательная основа управления наукой и ее организационная структура. Научно-технический потенциал и его составляющие. Подготовка научно-педагогических работников. Ученые степени и ученые звания. Научная работа студентов и повышение качества подготовки специалистов.

3. Наука и научное исследование

Науки и их классификация. Научное исследование и его сущность. Этапы проведения научно-исследовательских работ.

4. Методологические основы научных исследований

Методы и методология научного исследования. Всеобщие и общенаучные методы научного исследования. Специальные методы научного исследования.

5. Выбор направления и обоснование темы научного исследования

Планирование научного исследования. Прогнозирование научного исследования. Выбор темы научного исследования. Техничко-экономическое обоснование темы научного исследования.

6. Поиск, накопление и обработка научной информации

Умение читать книгу. Поиск и сбор научной информации. Ведение рабочих записей. Изучение научной литературы.

7. Научные работы.

Особенности научной работы и этика научного труда. Курсовые работы. Дипломные работы. Структура дипломной работы и требования к ее структурным элементам.

8. Написание научной работы.

Композиция научной работы. Рубрикация научной работы. Язык и стиль научной работы. Редактирование и «вылеживание» научной работы.

9. Литературное оформление и защита научных работ

Особенности подготовки структурных частей научных работ. Оформление структурных частей научных работ. Особенности подготовки к защите научных работ.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

Практические работы не предусмотрены.

5.5. Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используется:

- устный опрос.

6.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 1. Наука и ее роль в современном обществе

Вопросы для проведения устного контроля

1. Что такое наука?
2. Какова роль науки в формировании картины мира?
3. Какова роль науки в современном обществе?
4. Какие основные концепции современной науки вам известны?
5. Какая главная социальная роль науки в современном обществе?
6. Какие основные функции науки вам известны? В чем их назначение?

Раздел 2. Организация научно-исследовательской работы

Вопросы для проведения устного контроля

1. Какой Федеральный закон РФ регулирует отношения между субъектами научной и научно-технической деятельности, органами власти и потребителями научной продукции?
2. Кто организует, руководит и выполняет научно-исследовательскую работу?
3. Расскажите об организационной структуре науки в России.
4. Высший научный орган Российской Федерации.
5. Назовите основную цель деятельности Российской академии наук.
6. Как происходит подготовка и аттестация научных и педагогических кадров в Российской Федерации.
7. Какие научные степени и научные звания введены в Российской Федерации?
8. Какие качества необходимы специалистам высшей квалификации?
9. Цель и основные задачи научной работы студентов.
10. В чем отличие формы выполнения учебно-исследовательской работы от научно-исследовательской?
11. Дайте определение термина “научно-технический потенциал”.
12. Раскройте содержание научно-технического потенциала и перечислите его составляющие.

13. Дайте общую характеристику основным составляющим научно-технического потенциала.

Раздел 3. Наука и научное исследование

Вопросы для проведения устного контроля

1. Каковы цель и задачи науки?
2. Дайте классификацию наук.
3. Дайте понятие фундаментальным, прикладным и поисковым исследованиям.
4. Раскройте содержание проблемы, гипотезы и теории как структурных компонентов теоретического познания.
5. Раскройте содержание понятия, категории, закона, концепции, аксиомы, принципов как структурных компонентов теории познания.
6. Перечислите этапы научно-исследовательской работы и дайте общую характеристику каждому из них.

Раздел 4. Методологические основы научных исследований

Вопросы для проведения устного контроля

1. Дайте определение терминов “метод” и “методология”.
2. Какова методология научного исследования.
3. Перечислите общенаучные методы научных исследований и дайте общую характеристику каждому из них.
4. Назовите специальные методы научного исследования, определите их значимость и необходимость.
5. Что такое статистическая сводка? Сформулируйте ее задачи.
6. Назовите виды группировок в зависимости от их целей.
7. Дайте определение термина “корреляция”.
8. Какие корреляционные связи имеются в общественном производстве и какую роль играют они в изучении зависимости между экономическими явлениями и процессами?

Раздел 5. Выбор направления и обоснование темы научного исследования

Вопросы для проведения устного контроля

1. Расскажите о роли планирования в научном исследовании.
2. Что вы понимаете под научным направлением?
3. Дайте понятие научной проблеме.
4. В каких документах формулируются актуальные направления и комплексные проблемы исследования?
5. Перечислите основные требования предъявляемые к выбору темы научного исследования.
6. Как производится оценка экономической эффективности научной темы?
7. Перечислите этапы научного исследования.
8. Цель и основные задачи научно-технического прогнозирования.
9. Перечислите основные задачи прогнозирования фундаментальных, поисковых, прикладных исследований и опытно конструкторских работ.
10. Назовите прогнозы по формам обоснования управленческих решений и по временному признаку и дайте общую характеристику каждому из них.
11. Перечислите основные методы прогнозирования и изложите в общих чертах их характеристики.
12. Охарактеризуйте этапы прогнозирования научных исследований методом “дерева целей”.

Раздел 6. Поиск, накопление и обработка научной информации

Вопросы для проведения устного контроля

1. Назовите основные средства поиска и сбора научной информации. В чем их назначение?
2. Какую роль в процессе сбора, анализа и систематизации источников информации играет научно-справочный аппарат книги?
3. Охарактеризуйте элементы научно-справочного аппарата книги. В чем заключаются их основные функции?
4. Перечислите основные методы разметок. В чем их назначение?
5. Назовите основные формы записей прочитанных литературных источников и раскройте их содержание.
6. Каковы основные методологические приемы знакомства с научной литературой; охарактеризуйте каждый из них?
7. Перечислите некоторые приемы чтения книг, позволяющие более эффективно усваивать их содержание.
8. Раскройте технику сбора первичной научной информации ее фиксацию и хранение.
9. Расскажите о примерах умения читать книгу.

Раздел 7. Научные работы.

Вопросы для проведения устного контроля

1. Раскройте особенности научной работы.
2. Перечислите основные виды литературной продукции, в которых описываются и оформляются результаты научной работы, и раскройте основное назначение каждого из них.
3. Назовите основные организационные формы передачи результатов научной работы.
4. Что воплощается в нормах научной этики?
5. Назовите цель, задачи и требования к курсовой работе.
6. Перечислите основные рекомендации, необходимые при написании курсовой работы.
7. Какую цель преследует выполнение дипломной работы?
8. Каким требованиям должна соответствовать дипломная работа?
9. Каковы структура дипломной работы и требования к ее структурным элементам?
10. Чем необходимо руководствоваться при выборе темы дипломной работы?
11. Назовите обязанности руководителя дипломной работы.
12. Перечислите основные этапы в организации выполнения дипломной работы.
13. Каковы общие рекомендации, необходимые при написании дипломной работы?

Раздел 8. Написание научной работы.

Вопросы для проведения устного контроля

1. Назовите основные элементы структуры научного произведения и охарактеризуйте каждый из них.
2. Что такое рубрикация научной работы?
3. Перечислите основные приемы изложения научных терминов и раскройте содержание каждого из них.
4. Назовите характерную особенность языка письменной научной речи.
5. Что такое стиль письменной научной речи?
6. Каков период “вылеживания” научной работы?
7. Назовите важнейшие условия предупреждения ошибок в научной работе.

Раздел 9. Литературное оформление и защита научных работ

Вопросы для проведения устного контроля

1. Изложите методику работы над изложением результатов исследования.

2. Раскройте особенности подготовки структурных частей научной работы: введения, заключения, приложений, аннотаций, реферата и т. д.
3. Перечислите общие требования к оформлению научных работ.
4. Изложите особенности текстовой части научных работ.
5. Каковы правила оформления иллюстративного материала?
6. Раскройте особенности подготовки к защите научных работ.
7. В чем заключается подготовка текста выступления на защите научной работы?

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
1. УК-1	2. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой

Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-

(определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	соответствие 4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений:ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные

	факторы проведения оценки персонала	факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.3.1. Зачетные вопросы

Задания для проверки результатов обучения «знать»

1. Что такое научное исследование?
2. Каковы его цели и задачи?
3. Назовите этапы проведения научного эксперимента.
4. Дайте определение параметрам научности.
5. Что является объектом научного исследования?
6. Что является предметом научного исследования?
7. Какие процессы включает в себя исследовательская работа?
8. Дайте определение научно-исследовательской работе.
9. Каков порядок выполнения и приемки этапов НИР?
10. Основные структурные элементы отчета о НИР?
11. На какие четыре этапа можно разбить эксперимент?
12. Дайте определение изобретательской задаче.
13. Что входит в базы данных научной литературы?
14. Дайте определение патентным исследованиям.
15. Что включает в себя патентный поиск?
16. Дайте определение понятию «научное направление».
17. Назовите два метода оценки перспективности темы. Раскройте суть этих методов.
18. Что такое рецензия? Какой последовательности придерживаются при составлении рецензии?
19. Дайте определение понятию «рецензирование». Назовите четыре основных процедуры рецензирования.
20. Каков порядок первичного рассмотрения статьи?
21. Назовите основные требования к оформлению рукописи.
22. На какие виды подразделяются научные статьи?

23. Как выглядит заявка для участия в конкурсах?
24. На какие четыре этапа делится процедура подачи заявки?
25. В каких формах может происходить финансирование инновационной деятельности?
26. Каковы основные задачи руководителя ВКР (НКР)?
27. Что должна отображать тема ВКР (НКР)?
28. Что должна содержать ВКР (НКР, диссертация)?
29. Что должен содержать реферат?

Задания для проверки результатов обучения «уметь»:

30. Что включает в себя ЭБ?
31. Последовательность изучения литературных источников информации.
32. Назовите самый важный фактор развития научной деятельности. Поясните его.
33. Назовите основные источники финансирования научной деятельности в России.
34. Виды финансирования международных конкурсов, проводимых РФФИ.
35. Назовите главные требования к участникам конкурса.
36. Какие существуют формы конференции? Поясните каждую форму.
37. Какие существуют требования к оформлению ВКР (НКР, диссертации)?
38. Каковы правила изложения и представления научного доклада?

Задания для проверки результатов обучения «владеть»:

39. Дайте определение наукометрическим показателям.
40. Что такое индекс Хирша?
41. Что понадобится для регистрации в библиотеке Elibriary?
42. Назовите основные функции Академии Google.
43. Назовите основные задачи ВАК.
44. Назовите виды патентного поиска.
45. Что может являться предметом патентного поиска?
46. Выбор темы научно-исследовательской разработки.
47. Назовите основные критерии, по которым оцениваются статьи в научных СМИ РФ.
48. Структура научной статьи.
49. Выделите основные виды программ деятельности Российского научного фонда, в рамках которых проводятся достаточно крупные конкурсы?
50. Какова основная цель ФЦП? Назовите его основные задачи.
51. Назовите основные требования к участникам конкурса «Стипендия президента РФ».
52. Назовите виды научных мероприятий в зависимости от формата и целей. Дайте определение каждому виду.
53. Назовите виды научных мероприятий в зависимости от контингента участников. Охарактеризуйте каждый вид.
54. Назовите основные этапы проведения конференции.
55. Назовите этапы научных исследований. Поясните каждый этап.
- Назовите этапы разработки научного текста.
56. Назовите основные ГОСТы по содержанию и оформлению ВКР (НКР, диссертации).

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Бакулев, В. А. Основы научного исследования: Учебное пособие / Бакулев В.А., Бельская Н.П., Берсенева В.С., - 2-е изд., стер. - Москва :Флинта, 2018. - 62 с.: ISBN 978-5-9765-3549-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/965983>

2. Свиридов, Л. Т. Основы научных исследований: Учебник / Свиридов Л.Т., Третьяков А.И. - Воронеж:ВГЛУ им. Г.Ф. Морозова, 2016. - 362 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/858448>.

б) дополнительная литература

1. Основы научных исследований : учебное пособие / Б.И. Герасимов, В.В. Дробышева, Н.В. Злобина [и др.]. — 2-е изд., доп. — Москва : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2020. — 271 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-00091-444-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1094113>.

2. Кожухар, В. М. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : Учебное пособие / В. М. Кожухар. - Москва : Дашков и К, 2013. - 216 с. - ISBN 978-5-394-01711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/415587>.

3. Тихонов, В. А. Теоретические основы научных исследований : учебное пособие для вузов / В. А. Тихонов, В. А. Ворона, Л. В. Митрякова. - Москва : Горячая линия-Телеком, 2018. - 320 с. - ISBN 978-5-9912-0505-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1195580>.

в) программное обеспечение и интернет-ресурсы

1. <http://www.vfmadi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

4. <https://www.intuit.ru> - Бесплатное дистанционное обучение в Национальном Открытом Университете «ИНТУИТ»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

– конспект лекций по дисциплине (модулю);

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-

		образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 437 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс)	Учебная мебель: стол – 15 шт., стулья-28 шт., компьютерное кресло -12 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -11 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 5 шт. (39 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 12 шт., доска интерактивная Smartboard, проектор Smart, колонки-2шт., МФУ HPm1132mfp

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени. Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА И СПОРТ»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 2 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс)

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п./п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Проведение инструктажа по технике			-	10	10	УК-7, ОПК-4

	безопасности						
2	Легкая атлетика			1	10	11	УК-7, ОПК-4
3	Футбол			1	10	11	УК-7, ОПК-4
4	Настольный теннис			1	10	11	УК-7, ОПК-4
5	Волейбол			1	23,25	24,25	УК-7, ОПК-4
Всего часов		-	-	4	63,25	67,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Физическая культура», изученная в средней общеобразовательной школе, Элективные дисциплины по физической культуре и спорту.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и

	документационное сопровождение и учет	содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		67,25	1	67,25	4	63,25
в том числе:	Лекции (Л)					
	Практические занятия (ПЗ)	4	1	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	63,25		63,25		63,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75

в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		72		72		
Общая трудоемкость, З.Е.		2		2		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п./п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Проведение инструктажа по технике безопасности			-	10	10	УК-7, ОПК-4
2	Легкая атлетика			1	10	11	УК-7, ОПК-4
3	Футбол			1	10	11	УК-7, ОПК-4
4	Настольный теннис			1	10	11	УК-7, ОПК-4
5	Волейбол			1	23,25	24,25	УК-7, ОПК-4
Всего часов		-	-	4	63,25	67,25	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Проведение инструктажа по технике безопасности

2. Легкая атлетика: История возникновения и развития легкой атлетики.

– теоретические сведения об оздоровительном, прикладном и оборонном значениях легкой атлетики, личная гигиена и предупреждение травм на занятиях л/а;

– практический материал: бег на короткие, средние дистанции, метание набивного мяча

3. Футбол

– теоретические сведения об оздоровительном и прикладном значениях спортивных игр, личная гигиена и профилактика травматизма при занятиях спортивными играми;

– практический материал: техника и тактика футбола в нападении и в защите

4. Настольный теннис

– теоретические сведения об оздоровительном и прикладном значениях спортивных игр, личная гигиена и профилактика травматизма при занятиях спортивными играми;

– практический материал: техника и тактика настольного тенниса в нападении и в защите

5. Волейбол

– теоретические сведения об оздоровительном и прикладном значениях спортивных игр, личная гигиена и профилактика травматизма при занятиях спортивными играми;

– практический материал: техника и тактика волейбола в нападении и в защите

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	2	Специальные беговые упражнения, техника бега на средние дистанции. ОФП	1	Устный и/или письменный опрос
2.	3	Совершенствование ударам по мячу внешней и внутренней частью стопы.	0,5	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Совершенствование ведения мяча внутренней стороной стопы. Учебная игра.	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Совершенствование подрезки слева и справа. Совершенствование короткой подачи слева и справа.	0,5	Устный и/или письменный опрос
5.	4	Совершенствование ударов по мячу подрезкой справа и слева против наката.	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	5	Совершенствование техники передачи мяча двумя руками сверху. Совершенствование техники стоек, перемещение и остановок.	0,5	Устный и/или письменный опрос
7.	5	Совершенствование техники ПМДРС в – индивидуальные упражнения с мячом и без мяча на месте	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование уровня физической подготовленности

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-3 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен

Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом

	технологии с учетом физиологических особенностей организма	особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание

	деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях.

		Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие «физическая культура» и её место в общей культуре.
2. Физическая культура как социальная система. Цель, задачи и общие принципы функционирования.
3. Понятие «спорт», его цели, задачи. Виды спорта.
4. Спорт в системе физической культуры.
5. Физическая культура в высших учебных заведениях.
6. Средства и методы формирования физической культуры личности.
7. Общая характеристика физических способностей.
8. Сила и методика её развития.
9. Быстрота и методика её развития.
10. Выносливость и методика её развития.
11. Ловкость и координационные способности и методика их развития.
12. Гибкость и методика её развитие.
13. Физические упражнения – основное средство физического воспитания (понятие, содержание, классификация).
14. Личная гигиена и закаливание как вспомогательные средства физического воспитания.
15. Планирование, контроль и учет в процессе занятий физическими упражнениями.
16. Структура учебно-тренировочного занятия.
17. Цель, формы и содержание самостоятельных занятий физической культурой.
18. Общая физическая подготовка.
19. Специальная физическая подготовка.
20. Физиологические показатели тренированности организма в покое, при стандартной и предельной нагрузках.
21. Физиологическая характеристика состояний организма, возникающих во время мышечной деятельности.
22. Виды контроля в процессе занятий физической культурой и спортом.
23. Спортивные игры в физическом воспитании.

24. Гимнастика в физическом воспитании, виды гимнастики.
25. Туризм в физическом воспитании, виды туризма.
26. Подвижные игры в физическом воспитании студентов.
27. Нетрадиционные системы физических упражнений (йога, армрестлинг, бодибилдинг, шейпинг).
28. Популярныe оздоровительные методики.
29. Профилактика простудных заболеваний и перегревов.
30. Здоровье и двигательная активность студента.
31. Укрепление иммунной системы.
32. Формирование психических качеств, черт и свойств личности в процессе физического воспитания. Формы занятий физическими упражнениями.
33. Значение мышечной релаксации.
34. Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта.
35. Особенности интеллектуальной деятельности студентов.
36. Использование средств физической культуры для оптимизации работоспособности.
37. Формирование средствами физической культуры профессионально-важных качеств: внимания, оперативного мышления, эмоциональной устойчивости.
38. Аутогенная тренировка.
39. Здоровье человека: функциональные возможности проявления в различных сферах жизнедеятельности.
40. Влияние образа жизни на здоровье.
41. Гигиена физических упражнений.
42. Долгосрочное планирование программы самосовершенствования.
43. Нормативные документы по физическому воспитанию в вузе.
44. Физкультурные мероприятия студентов в свободное от учёбы время.
45. Организм как единая биологическая система, его подсистемы.
46. Утомление при физической и умственной работе.
47. Восстановление при физической и умственной работе.
48. Влияние гипокинезии и гиподинамии на жизнедеятельность организма.
49. Обмен веществ и энергии в организме (белки, углеводы, жиры, минеральные вещества и вода).
50. Витамины и их роль в обмене веществ.
51. Понятие «здоровье» и содержательные особенности составляющих здорового образа жизни.
52. Динамика работоспособности студента (в течение дня, недели, семестра). Биоритмы и работоспособность.
53. Осанка. Профилактика и коррекция нарушений средствами физической культуры.
54. Объём и интенсивность физической нагрузки.
55. Коррекция телосложения средствами физической культуры и спорта.
56. Учёт возрастных и половых особенностей при занятиях физической культурой и спортом.
57. Меры безопасности и профилактика травматизма при занятиях физическими упражнениями.
58. Организация, формы и средства профессионально-прикладной физической подготовки.
59. Понятие «производственная физическая культура», её цели и задачи.
60. Спортивные соревнования как функциональное и структурное ядро спорта.
61. Спортивная тренировка – цель, задачи, средства, общие и специальные принципы.
62. Подготовка спортсмена в процессе тренировки.
63. Построение спортивной тренировки.
64. Планирование, контроль и учёт в процессе спортивной тренировки спортсменов.
65. Классификация соревнований. Составление календаря соревнований. Положение о соревнованиях.

66. Особенности занятий физической культурой и спортом студентов, отнесенных по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
67. История развития вида спорта (по выбору) в Чувашии.
68. Достижения чувашских спортсменов на международной арене.
69. Значение национальных чувашских традиций, игр в физическом воспитании студентов.
70. Понятие «здоровье человека» и его компоненты.
71. О пользе и вреде физической культуры и спорта.
72. Путь к долголетию.
73. Основные приемы омоложения организма.
74. Преимущества и недостатки оздоровительных упражнений аэробной направленности.
75. Преимущества и недостатки упражнений силовой направленности.
76. Основы здорового образа и стиля жизни (обзор популярных периодических изданий по физической культуре и спорту).
77. Пульсовый режим и дозирование физической нагрузки при занятиях физической культурой в зависимости от пола, возраста, уровня здоровья и физической подготовленности.
78. Если хочешь быть здоров, то ... (перечень и обоснование к здоровому образу и стилю жизни).
79. Методика закаливания.
80. Тренировочные программы борьбы с вредными привычками.
81. Влияние малоактивного образа жизни на здоровье человека.
82. Солнце, воздух и вода – как основные факторы здоровья.
83. Влияние осанки на здоровье человека.
84. Влияние дыхательной гимнастики на различные функции человека.
85. Влияние алкоголя, никотина, наркотических веществ на развитие личности и состояние здоровья.
86. Азбука оздоровительного бега и ходьбы.
87. Аэробика для всех.
88. Шейпинг – лучшее средство стать красивой и привлекательной.
89. Как стать сильным.
90. Главные заповеди в питании (по теории К. Купера).
91. Лишний вес и его последствия на различные функции организма.
92. Гимнастика и зрение.
93. Проблемы слабого пола (походка, красивая фигура, макияж, одежда).
94. Человек будущего (прогноз на 25-50 лет вперед).
95. Основы различных оздоровительных систем (на примере какой-либо системы).
96. Самостоятельные, индивидуальные занятия при заболеваниях сердечно-сосудистой системы.
97. Дыхательная гимнастика Стрельниковой и Бутейко.
98. 1000 движений для здоровья по методике Н.М. Амосова.
99. Атлетическая гимнастика В. Дикуля.
100. Особенности гимнастики Д.Фонды.

7.3.2 Задания для проверки результатов обучения «уметь», «владеть».

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Рассказать и продемонстрировать комплекс упражнений в избранном виде спорта или оздоровительный комплекс упражнений.

2. Часть общей культуры человека, ценности, которые накоплены обществом в процессе его развития в области специальных знаний и материальной сферы, влияние физических упражнений на организм человека – это:

- а) физическая культура;
- б) физическая культура личности;
- в) физическое развитие;

3. Целесообразное оказание первой помощи при ушибах:

- а) тугая повязка, холод, доставка в больницу;
- б) тугая повязка, тепло, доставка в больницу;
- в) наложить шину, холод, доставка в больницу;

3. Достигнутый уровень в физическом совершенстве человека и степень использования приобретенных навыков и специальных испытаний в повседневной жизни – это:

- а) физическая культура личности;
- б) физическая культура;
- в) физическое развитие.

3. Процесс морфологического и функционального развития организма человека, его физических качеств и способностей обусловленный внутренними факторами и условиями жизни – это:

- а) физическое совершенствование;
- б) физическая подготовленность;
- в) физическое развитие.

4. Положительное влияние физических упражнений на развитие функциональных возможностей организма в большей степени будет зависеть:

- а) от физической и технической подготовленности занимающихся;
- б) от особенностей реакций систем организма в ответ на выполняемые упражнения;
- в) от состояния здоровья занимающихся;

5. Правильной можно считать осанку, если Вы, стоя у стены, касаетесь ее. . .

- а) затылком, спиной, пятками;
- б) затылком, ягодицами, пятками;
- в) затылком, лопатками, ягодицами, пятками

6. Результатом физической подготовки, т. е. целенаправленно организованного педагогического процесса является:

- а) физическая культура;
- б) физическое развитие;
- в) физическая подготовленность.

7. Каковы причины нарушения осанки?

- а) привычка держать голову прямо;
- б) привычка к неправильным позам;
- в) слабая мускулатура

8. Здоровый образ жизни - это способ жизнедеятельности, направленный на:

- а) сохранение и укрепление здоровья;
- б) развитие физических качеств человека;
- в) поддержание высокой работоспособности людей.

9. Утомление характеризуется:

- а) отказом от работы;
- б) временным снижением работоспособности организма;
- в) пониженной ЧСС (пульс)

10. В какой последовательности рекомендуется выполнять ниже перечисленные упражнения утренней гимнастики

- а) прыжки и бег;
- б) потягивание;
- в) упражнения для мышц ног;
- г) упражнения для мышц туловища;
- д) упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
- е) дыхательные упражнения, спокойная ходьба;

11. Самовоспитание в спорте это:

- а) умение предельно мобилизоваться и предельно расслабиться;
- б) регулятор поведения личности, связанный с уровнем притязаний(т. е. степенью трудностей целей, которые ставит перед собой личность)

в) деятельность объекта, направленная на совершенствование своей личности в трех сферах - интеллектуальной, эмоциональной, физической;

12. Психологический уровень здоровья человека определяется :

а) состоянием всех функциональных систем организма;

б) активностью человека в обществе

в) убежденностью человека в своем здоровье, личностной установкой "быть только здоровым" и ее практической реализацией;

13. Основоположником отечественной системы физического воспитания является:

а) Сухомлинский;

б) Матвеев;

в) Лесгафт;

14. Дать определение понятию "здоровья":

а) отсутствие болезней;

б) состояние психического благополучия;

в) состояние социального благополучия;

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Составление и демонстрация базового комплекса упражнений производственной гимнастики.

2. Физическая подготовка спортсмена....

а) воспитание нравственных, волевых и психологических качеств;

б) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;

в) совершенствование телосложения и гармоничного развития физиологических функций;

3. Задачи специальной физической подготовки...

а) совершенствование жизненно важных двигательных навыков и умений;

б) укрепление здоровья, содействие правильному физическому развитию, формирование осанки;

в) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;

4. Задачи общей физической подготовки...

а) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;

б) развитие качеств, обуславливающих успех тактических действий;

в) совершенствование телосложения и гармоничное развитие физиологических функций;

5. Видами Физической подготовки являются:

а) ОФП

б) СФП

в) МРТ

6. Назовите питательные вещества имеющие энергетическую ценность:

а) белки и минеральные соли;

б) жиры и углеводы;

в) жиры, углеводы, белки и вода;

7. Здоровый образ включает в себя:

а) перечень мероприятий, направленный на сохранение и укрепления здоровья;

б) лечебно-физкультурный оздоровительный комплекс;

в) регулярные занятия физической культурой;

8. К основным формам самостоятельных занятий по физической культуре относятся:

а) ежедневная утренняя гимнастика;

б) разминка;

в) ежедневная физкультпауза;

9. К основным методам развития физических качеств относятся:

а) соревновательный;

б) переменный;

в) неравномерный;

10. Универсальное средство для развития внимания являются:

а) спортивные игры с мячом;

б) беговые упражнения;

в) прыжковые упражнения;

11. Основными видами диагностики являются:

а) врачебный контроль;

б) самоконтроль;

в) родительский контроль;

12. Средствами ППФП являются:

а) прикладные физические упражнения и отдельные элементы различных видов спорта;

б) гигиенические факторы и оздоровительные силы природы;

в) закаливание и физиотерапевтические процедуры;

13. Оптимально заниматься физической культурой:

а) 1-2 раза в неделю;

б) 3-4 раза в неделю;

в) 6 раз в неделю;

14. Основными факторами, определяющими конкретное содержание профессионально-прикладной физической подготовки являются:

а) формы труда специалистов данного профиля;

б) условия и характер труда;

в) особенности динамики работоспособности специалистов в процессе труда и специфика их профессионального утомления и заболеваемости;

15. При закаливании руководствуются следующими принципами:

а) закаливающие процедуры проводить систематически;

б) постепенное увеличение продолжительности и интенсивности процедур;

в) сочетание различных видов закаливания;

16. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями определяется:

а) частотой сердечных сокращений;

б) измерением артериального давления;

в) потреблением кислорода;

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Абдулкаримов, С.А. Спорт в пространстве времени и культур / С.А.

Абдулкаримов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 209 с. — ISBN 978-5-906132-09-

3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL:

<https://e.lanbook.com/book/97550> (дата обращения: 23.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Вайнер, Э.Н. Лечебная физическая культура : учебник / Э.Н. Вайнер. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 421 с. — ISBN 978-5-9765-0315-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109526> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Виноградов, Г.П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки. Учебник : учебник / Г.П. Виноградов, И.Г. Виноградов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 408 с. — ISBN 978-5-906839-30-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97534> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

1. Орлов, А.И. Педагогические условия формирования физической готовности студентов вузов к профессиональной деятельности: Монография. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011. 133с.

2. Сергеева, О.Н. Физическая культура и трудовая деятельность человека: Программа спецкурса. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011, -16с.

3. Сергеева, О.Н. Формирование психофизической готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности средствами физической культуры и спорта - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012. -136с.

4. Сергеева, О.Н. Подвижные игры на занятиях по физической культуре в ВУЗе: учебное пособие / О.Н. Сергеева, А.Н. Иванова, И.В. Солодёнова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012. -36с.

5. Сергеева, О.Н. Физическая культура: учебное пособие / О.Н. Сергеева, Л. Ш. Пестряева, А.Н. Иванова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2013. -68с.

6. Сергеева, О.Н. Практикум по лечебной физической культуре: учебно- методическое пособие / О.Н. Сергеева, Н.А. Алёшев, Л.Ш. Пестряева, В.Г. Пазитова. – Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2014. - 49с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Спортивный зал (2-й этаж)	спортивное оборудование (гимнастическая стенка, маты, скамейки, перекладины, баскетбольные корзины, столы для настольного тенниса) и инвентарь (мячи волейбольные, баскетбольные, футбольные, гимнастические палки, обручи, скакалки, гантели, гири, штанга,

		волейбольная сетка, теннисные шарик и ракетки, воланы и ракетки бадминтонные, напольные весы, приборы для измерения гибкости и др.).
2	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одготумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.16 Менеджмент

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 2).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в менеджмент	0,5	-	-	13	13,5	УК- 6,10, ОПК-3
2.	Внешняя и внутренняя среда организации	1	-	1	13	15	УК- 6,10, ОПК-3
3.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	0,5	-	0,5	13	14	УК- 6,10, ОПК-3
4.	Мотивация деятельности в менеджменте	0,5	-	1	12	13,5	УК- 6,10, ОПК-3
5.	Разработка управленческого решения	0,5	-	1	12	13,5	УК- 6,10, ОПК-3
6.	Управление организационными процессами	1	-	0,5	12,25	13,75	УК- 6,10, ОПК-3
Всего часов:		4	-	4	95,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.О.05 Культура общения

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.01 Экономика организации, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует

		собственные экономические и финансовые риски
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 2		
		Всего	В том числе интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25		103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат (РЕФ)	-				

	Другие виды самостоятельной работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	-
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачёт				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в менеджмент	0,5	-	-	13	13,5	УК-6,10, ОПК-3
2.	Внешняя и внутренняя среда организации	1	-	1	13	15	УК-6,10, ОПК-3
3.	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	0,5	-	0,5	13	14	УК-6,10, ОПК-3
4.	Мотивация деятельности в менеджменте	0,5	-	1	12	13,5	УК-6,10, ОПК-3

5.	Разработка управленческого решения	0,5	-	1	12	13,5	УК-6,10, ОПК-3
6.	Управление организационными процессами	1	-	0,5	12,25	13,75	УК-6,10, ОПК-3
Всего часов:		4	-	4	95,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Введение в менеджмент

Введение в менеджмент. Определение "менеджмент". Задачи менеджмента. Сфера деятельности менеджмента. Основные составляющие менеджмента. Сравнение старой и современной организации. Десять управленческих ролей по определению Минцберга. Вертикальное разделение труда. Уровни управления. Особенности американского менеджмента. Система японского менеджмента.

2. Внешняя и внутренняя среда организации

Внешняя и внутренняя среда. Факторы внутренней среды организации. Факторы, влияющие на индивидуальное поведение и успешность деятельности. Взаимосвязь внутренних переменных. Характеристики внешней среды. Модель влияния внешней среды на организацию. Среда прямого воздействия. Среда косвенного воздействия.

3. Планирование и прогнозирование в системе менеджмента

Планирование и прогнозирование в системе менеджмента. Методы прогнозирования. Планирование как управленческое решение. Методы планирования. Этапы в процессе планирования.

4. Мотивация деятельности в менеджменте

Мотивация деятельности в менеджменте. Потребности. Виды потребностей. Мотивация. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора. Иерархия потребностей по Маслоу. Двухфакторная теории Герцберга. Соотношение теорий потребностей Маслоу и Герцберга. Модель мотивации по Вруму. Сопоставление теорий Маслоу, МакКлелланда и Герцберга. Модель Портера-Лоулера.

5. Разработка управленческого решения

Разработка управленческого решения, сущность и виды управленческих решений. Этапы принятия рационального решения. Научный метод в управлении. Общие модели науки управления. Методы принятия управленческих решений.

6. Управление организационными процессами

Информационно-коммуникационное обеспечение менеджмента. Руководство. Управление конфликтами в организации.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, акад. ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1	Введение в менеджмент	-	Устный и/или письменный опрос
2.	2	Внешняя и внутренняя среда организации	1	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Планирование и прогнозирование в системе менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Мотивация деятельности в менеджменте	1	Устный и/или письменный опрос
5.	5	Разработка управленческого решения	1	Устный и/или письменный опрос
6.	6	Управление организационными процессами	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены по плану

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Что такое структура организации?
2. На какие три категории делятся задачи, предписанные должности?
3. Как Чарльз Перроу описывает технологию?
4. Что такое технология?

5. Какие элементы включает в себя внешняя среда организации?
6. Назовите характеристики внешней среды.
7. Что такое среда косвенного воздействия?
8. Что такое прогнозирование и планирование?
9. Что может использоваться для прогнозирования?
10. Что является целью прогнозирования?
11. Что такое планирование согласно концепции Д.Хана?
12. Два типа планирования.
13. Какова технология планирования?
14. Назовите восемь этапов в процессе планирования.
15. Что такое мотивация?
16. Назовите первичные и вторичные потребности.
17. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора
18. Иерархия потребностей по Маслоу.
19. то относится к процессуальным теориям?
20. От чего зависят достигнутые результаты согласно модели Портера-Лоулера?
21. Назовите виды решения проблемы.
22. Что относится к параметрам качества управленческого решения?
23. Назовите этапы принятия рационального решения.
24. Назовите особенности науки управления
25. Что является главной характеристикой модели?
26. Какие бывают общие модели науки управления?
27. Теория игр.
28. Что относится к первому и второму типу принятия решений?
29. Анализ временных рядов.
30. От чего зависит уровень определенности при принятии решений и в связи с чем он увеличивается?
31. Какие виды информации можно получить в интернет?
32. Основные стили руководства?
33. Отличие лидера от менеджера?
34. Какие типы конфликтов существуют?
35. Методы разрешения конфликта?
36. Что такое стресс?
37. Методы избегания стресса?

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен

Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-6.2 Оценивает личностные,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные

	ситуативные и временные ресурсы	и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	и временные ресурсы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	и временные ресурсы. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
	Критерии оценивания			

Индикаторы достижения компетенции	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами

управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и

	экономические и финансовые риски	неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и

	контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание.

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Что такое структура организации?
2. На какие три категории делятся задачи, предписанные его должности?
3. Как Чарльз Перроу описывает технологию?
4. Что такое технология?
5. Какие элементы включает в себя внешняя среда организации?
6. Назовите характеристики внешней среды.
7. Что такое среда косвенного воздействия?
8. Что такое прогнозирование и планирование?
9. Что может использоваться для прогнозирования?
10. Что является целью прогнозирования?
11. Что такое планирование согласно концепции Д.Хана?
12. Два типа планирования.
13. Какова технология планирования?
14. Назовите восемь этапов в процессе планирования.
15. Что такое мотивация?
16. Назовите первичные и вторичные потребности.
17. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора
18. Иерархия потребностей по Маслоу.

19. то относится к процессуальным теориям?
20. От чего зависят достигнутые результаты согласно модели Портера-Лоулера?
21. Назовите виды решения проблемы.
22. Что относится к параметрам качества управленческого решения?
23. Назовите этапы принятия рационального решения.
24. Назовите особенности науки управления
25. Что является главной характеристикой модели?
26. Какие бывают общие модели науки управления?
27. Теория игр.
28. Что относится к первому и второму типу принятия решений?
29. Анализ временных рядов.
30. От чего зависит уровень определенности при принятии решений ?
31. Какие виды информации можно получить в интернет?
32. Основные стили руководства?
33. Отличие лидера от менеджера?
34. Какие типы конфликты существует?
35. Методы разрешения конфликта?
36. Что такое стресс?
37. Методы избегания стресса?

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1. 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 социальной области ведут к снижению прибылей компании, ухудшению ее конкурентоспособности, росту издержек, которые в последующем ведут к росту цен (наноса 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?

Задание 2. Необходимо разработать мероприятия по стабилизации кадров на предприятии. Какие методы менеджмента использовать? Сформулируйте мероприятия.

Задание 3. На основе анализа опыта создания миссии известной вам компании раскройте ее сильные и слабые стороны.

Задание 4. В практике менеджмента известны два основных способа руководства людьми: через прямое использование власти или через отказ от нее.

Вопросы:

1. Какой способ управления сотрудниками фирмы вы полагаете предпочтительным: приказывать или советоваться с подчиненными, как эффективнее решать ту или иную проблему? Поясните свой выбор.

2. В чем вы видите преимущества неформального управления по сравнению с директивным

Задание 5. Опишите и проанализируйте внешнюю среду конкретной организации.

В качестве объекта анализа может быть выбрана действующая организация или студентами планируется создание нового бизнеса. В работе должно быть:

- описание факторов внешней среды, влияющих на деятельность выбранной организации;
- анализ угроз и возможностей, которые возникают при развитии каждого из факторов;
- возможные управленческие решения по учету этих изменений.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание 1. Группа нефтеразведки

Группа разведки нефти из четырех человек была сформирована в компании "Сиб-Ойл" для разработки проекта. Проект надо было разработать для области, где разведочное бурение еще не проводилось.

Состав группы: Владимир Данилов, руководитель группы, имел более чем пятнадцатилетний опыт нефтеразведки, пять лет был руководителем группы; Филипп Иванов, инженер, имел десятилетний опыт работы; Евгений Николаев и Борис Муров были двумя геофизиками в группе; каждый имел пятилетний опыт работы в похожих проектах.

За исключением Евгения члены группы работали вместе в предыдущем проекте. Высшее руководство компании было очень заинтересовано в разведке нефти в этом районе, и энтузиазм начальства задал положительный настрой первым рабочим заседаниям группы, посвященным составлению плана разведывательных работ. В течение первого месяца работы каждый член группы обсуждал план разведки со своей профессиональной точки зрения. Владимир, руководитель группы, обсуждал возможности аренды оборудования. Филипп обсуждал организацию бурения, затраты на бурение и на другие разведочные работы. Евгений поднимал вопросы получения надежных и полных сейсмических данных. Борис определял, имеют ли пески (какой-либо территории) потенциальный резервуар нефти. Чтобы иметь серию обоснованных перспектив, готовых для представления начальству через четыре месяца, группа составила график работ по планированию разведки. Два геофизика, Евгений и Борис, должны были работать друг с другом более тесно, чем с остальными членами команды. Они дополняли знания друг друга – если Евгения привлекала какая-то местность, Борис мог дать независимую оценку ее нефтеносности на основе сейсмических данных, и наоборот. Борис жаловался, что он работает изо всех сил, чтобы выдержать график, а Евгений – нет. Они начали постоянно спорить. По мере приближения окончательного срока, установленного группой, Евгений постоянно пропускал собрания группы. Но когда он представлял что-нибудь на заседаниях группы, все соглашались, что это неполно и непоследовательно. Владимир говорил, что группа часто "шутит о том, какой запас извинений потребуется Евгению, когда он не успеет в срок". Наконец, Борис решил поговорить с Валерием Банниковым, руководителем отдела разведок. Борис ожидал, что Банников отнесется с участием и пониманием к проблемам, которые имеет группа с Евгением. Банников не поддержал жалобы Бориса, а вызвал немедленно Евгения к себе в кабинет для беседы за закрытыми дверями.

Банников: "Евгений, в чем дело? Борис говорит, что ты не успеваешь к сроку, намеченному группой".

Евгений: "Конечно, как я могу успеть? Он не понимает, что ему надо от меня. Не успел я начать работу на местности, как он указывает мне, где бурить, и ..." Борис: "Иди ты, Женя, знаешь куда ... Вся команда говорит, что я тяну лямку, а ты ..." Евгений: "Никто еще не сказал, что я не успеваю ..." Борис: "Ты знаешь, что есть предположения о перспективности Оленьей Балки ..." Банников: "Послушал я вас, парни. Я хочу, чтобы вы начали работать вместе. Если здесь личностный конфликт, отложите его в сторону и доделайте работу".

Борис: "Но!... " Банников: "Делайте как я сказал!" Спустя несколько месяцев группа представила свою работу высшему руководству. Руководство не согласилось с результатами, и вскоре группа была распущена. Год спустя Евгений был уволен из компании. Причиной увольнения компания назвала недостаточную продуктивность работы. Компания сослалась на его работу в группе.

Вопросы и рекомендации для разбора ситуации

1. Охарактеризуйте параметры эффективности работы группы. Отвечая на этот вопрос, необходимо описать этапы групповой динамики, учитывая, что с приходом нового работника возникает новая группа.

2. Сравните нормы поведения группы и Евгения.

Рассмотрите в аудитории, каким образом различные нормы поведения являются источником конфликта.

3. В этом конфликте определите роль и функции Банникова как руководителя.

4. Проанализируйте основные причины распада группы нефтеразведки.

5. Выделите ошибки восприятия, присутствующие у героев ситуации.

Задание 2. Прочитайте следующую притчу и ответьте на вопрос о том, какая мотивация у этих людей. На стойке работали три человека. Занимались все одним и тем же, но когда их спросили, что они делают, то ответы оказались разными. Один сказал: «Я кладу кирпичи». Другой: «Я зарабатываю себе и своей семье на жизнь». А третий ответил: «Я строю храм, который простоит века».

Задание 3. В обзоре, проведенном Renaissance Worldwide и журналом CFO Magazine среди 200 крупнейших западных компаний, удалось выявить следующие недостатки традиционных систем оценки эффективности деятельности компаний: видение и стратегия не обеспечивают руководства к действию. Менее 40% менеджеров среднего звена и 5% сотрудников более низкого уровня четко понимают видение и действуют на основе стратегии, а задачи, достижения и инициативы сотрудников не связаны со стратегией. Как правило, они устанавливаются в соответствии с годовым финансовым планом. Только 50% высших руководителей, 20% менеджеров среднего уровня и 10% сотрудников низшего уровня осуществляют свои действия и используют системы поощрения, ориентированные на исполнение стратегии.

Вопросы

Подумайте, каким образом следует изменить систему стимулирования сотрудников предприятия, чтобы она была ориентирована на реализацию стратегии предприятия? Какие показатели премирования и другие стимулы должны присутствовать в такой программе стимулирования сотрудников гостиничного предприятия?

Задание 4. Ваш непосредственный начальник постоянно недоволен вашей работой. Что бы вы ни делали, он все бракует. Вы не раз пытались подстраиваться под него, но дело не изменилось. Тогда вы решили высказать ему критические замечания.

Как бы вы поступили на самом деле?

Что надо сделать, чтобы сохранить деловые отношения?

Задание 5. Руководитель объясняет молодому работнику, что надо придерживаться установленных правил, а не поступать по своему усмотрению. Молодой человек раздраженно отвечает: «Вы призываете к творчеству, а сами пресекаете всякую инициативу». Как продолжить беседу, чтобы разговор получился искренним и не обидным?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по

дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Грибов В.Д. Менеджмент: учебное пособие / В.Д. Грибов. – 6-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2013. – 280с.
2. Ермолаева, Л.Д. Основы менеджмента. [Электронный ресурс] : Учебные пособия — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2014. — 88 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/51792> — Загл. с экрана.
3. Коротков, Э.М. Менеджмент: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков. – 2-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 640 с.
4. Менеджмент: учебник для бакалавров / И.Н. Шапкина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 690с.
5. Тихомирова О. Г. Менеджмент организации: теория, история, практика [Электронный ресурс]: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова, Б.А. Варламов. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 256 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат).

б) дополнительная литература:

1. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Проспект, 2012. – 616с.
2. Воронин, А.Д. Стратегический менеджмент. [Электронный ресурс] : Учебные пособия / А.Д. Воронин, А.В. Королев. — Электрон. дан. — Минск: "Вышэйшая школа", 2014. — 175 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/65328> — Загл. с экрана
3. Круглова Н.Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.Ю. Круглова. – М.: КНОРУС, 2013. – 500 с.
4. Лукичева, Л.И. Менеджмент организации: теория и практика: учебник / Л.И. Лукичева, Е.В. Егорычева. – М.: Изд-во Омега-Л, 2012.-488с.: табл., ил.
5. Лясников Н.В. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин. – М.: КНОРУС, 2012.- 256с.
6. Мочалова Л.А. Финансовый менеджмент: учебное пособие / Л.А. Мочалова, А.В. Касьянова, Э.И. Рау; под ред. Л.А. Мочаловой. – М.: КНОРУС, 2012. – 384с.
7. Поздняков В. Я. Производственный менеджмент [Электронный ресурс]: Учеб. / Под ред. проф. В.Я.Позднякова, В.М.Прудникова - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 412 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=367655>
8. Покровский, В.В. Математические методы в бизнесе и менеджменте. [Электронный ресурс] : Учебные пособия — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2015. — 113 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/70768> — Загл. с экрана
9. Покровский, А.К. Риск-менеджмент на предприятиях промышленности и транспорта: учебное пособие / А.К. Покровский. – М.: КНОРУС, 2014. – 160с.
10. Производственный менеджмент: учебник для бакалавров / И.Н. Иванов, А.М. Беляев; под ред. И.Н. Иванова. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 574 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»: <http://www.cfin.ru>
2. ООО "НПП "ГАРАНТ-СЕРВИС": <http://www.garant.ru>

3. Национальная гильдия профессиональных консультантов <http://www.ngpc.ru>

4. Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг»: <http://www.rbc.ru>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю).
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.17 Маркетинг

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс «Маркетинг»	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
2.	Управление маркетинговой деятельностью	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
3.	Маркетинговые исследования и информация	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
4.	Сегментирование рынка, выбор целевых сегментов и позиционирование товара	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
5.	Товары, товарные марки, упаковка и услуги			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
6.	Политика и методы ценообразования			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
7.	Реклама, стимулирование сбыта и пропаганда			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
8.	Розничная и оптовая торговля			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
9.	Служба маркетинга в современных условиях				10,5	10,5	УК-6,10, ОПК-3
Всего часов:		4		4	90,5	98,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.О.05 Культура общения

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.01 Экономика организации, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует

		собственные экономические и финансовые риски
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	2		
				всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		98,5	4	98,5	8	90,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	90,5		90,5		90,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					

Форма промежуточной аттестации	Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.	108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.	3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс «Маркетинг»	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
2.	Управление маркетинговой деятельностью	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
3.	Маркетинговые исследования и информация	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
4.	Сегментирование рынка, выбор целевых сегментов и позиционирование товара	1			10	11	УК-6,10, ОПК-3
5.	Товары, товарные марки, упаковка и услуги			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
6.	Политика и методы ценообразования			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
7.	Реклама, стимулирование сбыта и пропаганда			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
8.	Розничная и оптовая торговля			1	10	11	УК-6,10, ОПК-3
9.	Служба маркетинга в современных условиях				10,5	10,5	УК-6,10, ОПК-3
Всего часов:		4		4	90,5	98,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Введение в курс «Маркетинг»

Основные понятия. Концепции маркетинга. Цели маркетинговой деятельности. Маркетинговая среда организации. Стратегические и конъюнктурные приоритеты маркетинга

2. Управление маркетинговой деятельностью

Анализ рыночных возможностей. Отбор целевых рынков. Разработка комплекса маркетинга. Организация маркетинговой деятельности.

3. Маркетинговые исследования и информация

Концепция системы маркетинговой информации. Виды и объекты маркетинговых исследований, последовательность их проведения. Маркетинговые исследования. Система маркетинговой информации и методы ее сбора.

4. Сегментирование рынка, выбор целевых сегментов и позиционирование товара

Критерии и методы сегментирования рынка. Позиционирование товара на рынке. Подготовка аналитического отчета о состоянии рынка.

5. Товары, товарные марки, упаковка и услуги

Товар и его коммерческие характеристики. Оценка конкурентоспособности товара. Марка и марочная политика. Жизненный цикл товара и характеристика его стадий.

6. Политика и методы ценообразования

Управление ассортиментом. Виды цен и особенности их применения. Методы расчета цен. Ценовые стратегии. Виды скидок и условия их применения. Классификация методов и средств стимулирования реализации продукции. Связь между ценой и объемом продаж. Последовательность расчета исходной цены.

7. Реклама, стимулирование сбыта и пропаганда

Виды и средства рекламы. Паблик рилейшнс и товарная пропаганда. Методы персональных продаж. Формы краткосрочного стимулирования.

8. Розничная и оптовая торговля

Торговые посредники и их классификация. Каналы распределения: уровни и типы организации. Организация оптовой и розничной торговли. Дилеры и дистрибьюторы. Товародвижение.

9. Служба маркетинга в современных условиях

Подходы к организационному построению службы маркетинга. Бюджет маркетинга. План маркетинга. Маркетинговый контроль. Особенности международного маркетинга.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	5	Товары, товарные марки, упаковка и услуги	1	Устный и/или письменный опрос
2	6	Политика и методы ценообразования	1	Устный и/или письменный опрос
3	7	Реклама, стимулирование сбыта и пропаганда	1	Устный и/или письменный опрос
4	8	Розничная и оптовая торговля	1	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами ВФ МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом ВФ МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

- 1.Определение термина «Маркетинг».
- 2.Концепция маркетинга, задачи маркетинга, цели маркетинга, экономический смысл маркетинга.
- 3.Принципы и функции маркетинга.
- 4.Маркетинговая среда организации.
- 5.Составляющие процесса управления маркетингом.
- 6.Анализ рыночных возможностей.
- 7.Отбор целевых рынков.
- 8.Разработка комплекса маркетинга.
- 9.Организация маркетинговой деятельности на предприятии.
- 10.Функциональная организация.
- 11.Организация по географическому принципу.
- 12.Организация по товарному производству.
- 13.Организации по рыночному принципу и товарно-рыночному принципу. Система маркетингового контроля.
- 14.Определение понятия «система маркетинговой информации» и ее общий вид (схема).
- 15.Этапы развития концепции маркетинговой деятельности (массовый маркетинг; товарно-дифференцированный маркетинг и целевой маркетинг).
- 16.Определение термина «сегмент» рынка. Сегментирование (сегментация) рынка. Общий подход к сегментированию рынка.
- 17.Методы сегментации рынка по потребителям.
- 18.Основные виды маркетинга при выборе стратегии сегментации.
- 19.Емкость рынка. Обобщенные критерии правильного определения сегмента.
- 20.Классификационные признаки типов рынков.
- 21.Позиционирование товара на рынке.
- 22.Определение термина «товар» и определение понятия «товарная политика». Три уровня товара.
- 23.Классификация товаров в зависимости от характера покупательского поведения потребителей. Возможный набор конкурентных преимуществ товара.
- 24.Товарный знак и его применение. Основные требования к товарному знаку.
- 25.Упаковка и услуги.
- 26.Конкурентоспособность товара. Жизненный цикл товара и характеристика его стадий.
- 27.Определение термина «цена» и определение понятия «качество товара». Основные функции цены.
- 28.Схема ценовой политики предприятия.
- 29.Типы рынка и типы конкуренции на рынке.
- 30.Виды цен и особенности их применения.
- 31.Методы расчета цены продукта и ценовые стратегии.
- 32.Определение термина «реклама». Виды и средства распространения информации.

33. Стимулирование сбыта (задачи и средства стимулирования сбыта; программа стимулирования сбыта).
34. Определение термина «пропаганда». Паблик рилейшнс и товарная пропаганда.
35. Розничная торговля. Виды розничных торговых предприятий.
36. Оптовая торговля. Функции оптовиков и их основные виды.
37. Каналы распределения, уровни каналов распределения и типы организации.
38. Дилеры и дистрибьюторы. Товародвижение.
39. Назначение службы маркетинга предприятия. Подходы к организационному построению службы маркетинга.
40. Бюджет и план маркетинга. Маркетинговый контроль.
41. Особенности международного маркетинга.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма пром. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен

Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет

Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-6.2 Оценивает личностные,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные

	ситуативные и временные ресурсы	и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	и временные ресурсы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	и временные ресурсы. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
	Критерии оценивания			

Индикаторы достижения компетенции	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами

управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и

	экономические и финансовые риски	неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и

	контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

- 1.Определение термина «Маркетинг».
- 2.Концепция маркетинга, задачи маркетинга, цели маркетинга, экономический смысл маркетинга.
- 3.Принципы и функции маркетинга.
- 4.Маркетинговая среда организации.
- 5.Составляющие процесса управления маркетингом.

6. Анализ рыночных возможностей.
7. Отбор целевых рынков.
8. Разработка комплекса маркетинга.
9. Организация маркетинговой деятельности на предприятии.
10. Функциональная организация.
11. Организация по географическому принципу.
12. Организация по товарному производству.
13. Организации по рыночному принципу и товарно-рыночному принципу. Система маркетингового контроля.
14. Определение понятия «система маркетинговой информации» и ее общий вид (схема).
15. Этапы развития концепции маркетинговой деятельности (массовый маркетинг; товарно-дифференцированный маркетинг и целевой маркетинг).
16. Определение термина «сегмент» рынка. Сегментирование (сегментация) рынка. Общий подход к сегментированию рынка.
17. Методы сегментации рынка по потребителям.
18. Основные виды маркетинга при выборе стратегии сегментации.
19. Емкость рынка. Обобщенные критерии правильного определения сегмента.
20. Классификационные признаки типов рынков.
21. Позиционирование товара на рынке.
22. Определение термина «товар» и определение понятия «товарная политика». Три уровня товара.
23. Классификация товаров в зависимости от характера покупательского поведения потребителей. Возможный набор конкурентных преимуществ товара.
24. Товарный знак и его применение. Основные требования к товарному знаку.
25. Упаковка и услуги.
26. Конкурентоспособность товара. Жизненный цикл товара и характеристика его стадий.
27. Определение термина «цена» и определение понятия «качество товара». Основные функции цены.
28. Схема ценовой политики предприятия.
29. Типы рынка и типы конкуренции на рынке.
30. Виды цен и особенности их применения.
31. Методы расчета цены продукта и ценовые стратегии.
32. Определение термина «реклама». Виды и средства распространения информации.
33. Стимулирование сбыта (задачи и средства стимулирования сбыта; программа стимулирования сбыта).
34. Определение термина «пропаганда». Паблик рилейшнс и товарная пропаганда.
35. Розничная торговля. Виды розничных торговых предприятий.
36. Оптовая торговля. Функции оптовиков и их основные виды.
37. Каналы распределения, уровни каналов распределения и типы организации.
38. Дилеры и дистрибьюторы. Товародвижение.
39. Назначение службы маркетинга предприятия. Подходы к организационному построению службы маркетинга.
40. Бюджет и план маркетинга. Маркетинговый контроль.
41. Особенности международного маркетинга.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1. Описание элементов комплекса маркетинга

- 1) Выявите элементы комплекса маркетинга предприятия, указанные в примере.
- 2) Укажите, каких сведений не достаточно.
- 3) Смоделируйте недостающие сведения, чтобы описать маркетинговый комплекс в полном объеме.

Исходные данные:

Книжный магазин существует на рынке города несколько десятилетий. Он имеет традиционную сеть поставщиков, постоянных потребителей. Персонал магазина стабильный, имеет высокую квалификацию. В магазине приятный интерьер. Торговые залы оснащены удобными стеллажами, мягкой мебелью. Ассортимент рассчитан на потребителей с разными уровнями достатка и отражает культурные предпочтения целевых аудиторий.

Задание 2. Описание элементов комплекса маркетинга

- 1) Выявите элементы комплекса маркетинга предприятия, указанные в примере.
- 2) Укажите, каких сведений не достаточно.
- 3) Смоделируйте недостающие сведения, чтобы описать маркетинговый комплекс в полном объеме.

Исходные данные:

Частное охранное предприятие «Т» несколько лет назад открылось в городе, являющимся областным центром. За небольшой период времени компания заработала отличную репутацию. Компания предоставляет не только стандартные, но и дополнительные услуги своим потребителям: видеонаблюдение, установка «тревожной кнопки». Цена услуг охранного предприятия несколько выше, чем у конкурентов. В данный момент руководство предприятий приняло решение работать не только на рынке города, но и в районных центрах области.

Задание 3. Описание элементов комплекса маркетинга

- 1) Выявите элементы комплекса маркетинга предприятия, указанные в примере.
- 2) Укажите, каких сведений не достаточно.
- 3) Смоделируйте недостающие сведения, чтобы описать маркетинговый комплекс в полном объеме.

Исходные данные:

Кондитерская фабрика работает на рынке более 50 лет, имеет устойчивые связи с поставщиками и широкую сеть сбытовых организаций. Компания потратила большие средства на разработку новой начинки для конфет. Благодаря улучшению вкусовых свойств товара-новинки фабрика повысила свою долю на рынке на 12 %. При этом оптовая цена нового товара выше цены традиционных изделий фабрики на 10 %. В первую очередь новинка появилась в фирменных магазинах предприятия, затем – у дистрибьюторов.

Задание 4. Описание элементов комплекса маркетинга

- 1) Выявите элементы комплекса маркетинга предприятия, указанные в примере.
- 2) Укажите, каких сведений не достаточно.
- 3) Смоделируйте недостающие сведения, чтобы описать маркетинговый комплекс в полном объеме.

Исходные данные:

Сеть салонов сотовой связи включила в свой ассортимент новую модель цифрового фотоаппарата. Бренд компании-производителя данного товара широко известен на рынке. Сеть салонов предоставляет дополнительные услуги своим потребителям : гарантийное и послегарантийное обслуживание купленной техники. Цена цифрового фотоаппарата установлена на уровне цен магазинов-конкурентов.

Задание 5. Анализ макро- и микросреды организации

Исходные данные:

Индивидуальный предприниматель имеет сеть летних кафе в городе с населением около 100 тысяч человек. У предпринимателя налажены стабильные связи с поставщиками. Предполагается расширение бизнеса, для чего берётся в банке кредит.

Укажите факторы маркетинговой среды, которые могут влиять на работу организации.

Задание 6. Анализ макро- и микросреды организации

Исходные данные:

Завод производит сельскохозяйственное оборудование. Он имеет многолетнюю историю, торговая марка предприятия известна далеко за пределами его региона. У предприятия налажены стабильные связи с поставщиками и потребителями-организациями. Несмотря на минимум конкурентов, сбыт продукции не достаточно интенсивный из-за низкой покупательской способности конечных потребителей.

Укажите факторы маркетинговой среды, которые могут влиять на работу организации.

Задача 7. Анализ макро- и микросреды организации

Исходные данные:

Сеть автопарковок имеет на местном рынке четырёх крупных конкурентов. Клиентам, помимо основной услуги, предлагаются услуги по ремонту автотранспорта, продовольственные товары, товары первой необходимости. Заправочные станции компании расположены, преимущественно, вне городской черты и крупных населённых пунктов. Компания имеет договоры на обслуживания с двумя автотранспортными предприятиями, работающими в регионе.

Укажите факторы маркетинговой среды, которые могут влиять на работу организации.

Задание 8. Оценка факторов внешней среды организации

- 1) Дополните перечень факторов внешней среды, действующих на данное предприятие.
- 2) Оцените по каждому из факторов важность для отрасли; влияние на предприятие; направленность влияния.
- 3) Рассчитайте интегральную оценку и сделайте выводы.

Исходные данные:

Фермерское хозяйство имеет растениеводческую специализацию и работает на рынке Днепропетровской области с 1994 года. Помимо пахотных земель, в хозяйстве есть теплицы. Продукция реализуется, преимущественно, организациям. Материально-техническая база хозяйства давно не обновлялась.

Задание 9. Оценка факторов внешней среды организации

- 1) Дополните перечень факторов внешней среды, действующих на данное предприятие.
- 2) Оцените по каждому из факторов важность для отрасли; влияние на предприятие; направленность влияния.
- 3) Рассчитайте интегральную оценку и сделайте выводы.

Исходные данные:

Основной деятельностью индивидуального предпринимателя является предоставление аудиторских услуг. В первую очередь – это проверка правильности ведения бухгалтерской отчетности и выработка рекомендаций по приведению ее в соответствие с принятыми нормами. А также предпринимателем оказываются дополнительные услуги: консультации, бухгалтерское сопровождение, оперативное информирование об изменениях в законах и т. д. и т. п. На рынке города работают также три крупные компании подобного профиля и несколько мелких.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание 1.

Объём потенциального сбыта

Выберите один из сегментов рынка по критерию максимального размера сбыта, исходя из следующих показателей:

Характеристика сегмента

Сегмент 1 Сегмент 2 Сегмент 3

Ёмкость, тыс. ед.	1500	4800	3800
Предполагаемая доля рынка компании	1/10	1/20	1/10

Задание 2.

Объём потенциального сбыта

Выберите один из сегментов рынка по критерию максимального размера сбыта, исходя из следующих показателей:

Характеристика сегмента	Сегмент 1	Сегмент 2	Сегмент 3
Ёмкость, тыс. ед.	3000	1300	1800
Предполагаемая доля рынка компании	1/30	1/20	1/10

Задание 3. Объём потенциального сбыта

Выберите один из сегментов рынка по критерию максимального размера сбыта, исходя из следующих показателей:

Характеристика сегмента	Сегмент 1	Сегмент 2	Сегмент 3
Ёмкость, тыс. ед.	200	180	38
Предполагаемая доля рынка компании	1/6	1/10	1/25

Задание 4.

Объём потенциального сбыта

Определить наименее предпочтительный сегмент рынка, проанализировав показатели для расчёта потенциального сбыта товара:

Характеристика сегмента	Сегмент 1	Сегмент 2	Сегмент 3
Ёмкость, тыс. ед.	44 000	100 000	60 000
Предполагаемая доля рынка компании	1/3	1/5	1/8

Задание 5.

Рассчитайте общий потенциал рынка клея универсального в городе N, если число покупателей 100 тысяч, среднее число покупок в год – 2 пачки в год, цена средней единицы покупки – 700 руб.

Задание 6.

На рынке города N производство цемента осуществляют три фирмы А, Б, В. Фирма А в апреле текущего года планирует выпустить 200 т цемента, товарный запас за март – 50т. Фирма Б произведет 300 т, из них 100 т отправит по договору в Киев. Фирма В произведет 250 т. Запасы за март Б и В составят соответственно 40 т и 80 т. У фирмы В на складе осталось еще 100 т с мая прошлого года. Известно, что в оптовую сеть города N из Германии поступит 800 т цемента в апреле. Спрос в апреле месяце возрастет в 1,5 раза по сравнению с мартом из-за весенне-летнего периода. В марте спрос составил 1500 т.

- 1) Посчитать реальную и потенциальную емкость.
- 2) Определить доли фирм и дать характеристику рынка цемента в городе.
- 3) Интуитивно описать целевой сегмент.

Задание 7.

Потребитель-организация «Ленк» считает, что марка СО-57А штукатурного агрегата по необходимым ей свойствам оценивается: качество – 8 баллов, размер – 3 балла, цена – 6 баллов. 40% своего предпочтения фирма отдает качеству, 20% - размеру и 10% - цене.

Оцените степень удовлетворения фирмы данной маркой штукатурного агрегата.

Задание 8.

Предприятие «Норд» выпустило новый обойный клей. В результате процесса принятия товара-новинки у предприятия появилось 100 тыс. новых покупателей. Рассчитайте распределение покупателей по категориям: новаторы, ранние последователи, раннее большинство, позднее большинство, отстающие.

Задание 9.

Рассчитайте общую сумму товародвижения, если известно, что транспортные расходы составили 10 у.е. на товарную единицу на 1 км при расстоянии 10 км, постоянные складские издержки – 600 у.е., переменные издержки – 2 у.е. на единицу товара, а стоимость невыполненных в срок заказов 300 у.е. В товародвижении участвовало 100 товарных единиц.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Маркетинг / Романов А.А., Басенко В.П., Жуков Б.М. - М.: Дашков и К, 2018. - 440 с.: ISBN 978-5-394-01311-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415055>
2. Маркетинг / Нуралиев С.У., Нуралиева Д.С. - М.: Дашков и К, 2018. - 362 с.: ISBN 978-5-394-02115-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415135>
3. Маркетинг: Учебное пособие / Тимофеев М.И., - 3-е изд. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 223 с.: 70х100 1/32. - (ВПО: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-369-00402-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463390>
4. Коротков, А.В. Маркетинговые исследования: учебник для бакалавров / А.В. Коротков. – 3-е изд., перераб и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 595 с.
5. Синяева, И.М. Маркетинг: теория и практика: учебник для бакалавров / И.М. Синяева, О.Н. Романенкова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. - 665 с.

б) дополнительная литература:

1. Маркетинг: Учебник / Наумов В.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 320 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010921-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/505620>
2. Маркетинг / Алексунин В.А., - 6-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 216 с.: ISBN 978-5-394-02296-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/511979>
3. Маркетинг / Ким С.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 260 с.: ISBN 978-5394-02014-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513272>
4. Джефкинс Ф., Ядин Д. Паблик рилейшенз: Учеб. пособие для вузов / Пер. с англ. под ред. Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 416 с.
4. Маркетинг: Учебное пособие / Басовский Л.Е., Басовская Е.Н., - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 233 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат)

(Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011840-6 - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/544241>

5. Маркетинг PR и рекламы: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Маркетинг» / И.М. Синяева [и др.] ; под ред. И.М. Синяевой. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 495 с. - ISBN 978-5-238-02194-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028516>

6. Галицкий Е.Б. Маркетинговые исследования: учебник для магистров / Е.Б. Галицкий, Е.Г. Галицкая. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 540с.

7. Годин А. М. Маркетинг: Учеб. / А. М. Годин. - 8-е изд., перераб. и доп. - М.: "Дашков и К", 2010. - 672 с.

8. Григорьев М.Н. Маркетинг: учебник / М.Н. Григорьев. - М.: Изд-во Юрайт, 2011. - 448с.

9. Гришина В.Т. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: практикум / В.Т. Гришина, Л.А. Дробышевва, О.М. Меликян, Н.В. Ребрикова. - 3-е изд. - М.: Дашков и К., 2009. - 136с.

10. Джабраилов А. Э. Маркетинг. Логистика. Транспортно-складские логистические комплексы / А. Э. Джабраилов, В. И. Моргунов. - М.: Дашков и К, 2010. - 388 с..

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1.<http://www.marketing.spb.ru/> - энциклопедия маркетинга

2.<http://www.memosales.ru/> - сайт о маркетинге и успешных продаж

3.<http://www.marketch.ru/> - записки маркетолога

4.<http://marketopedia.ru/> - онлайн энциклопедия маркетинга

5.<http://www.marketologi.ru/> - сайт НК "Гильдия Маркетологов"

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный - 3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) - 1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeкта -1 шт.

2	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло - 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«СТАТИСТИКА»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 8 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (1 курс), экзамен (1 курс)

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Статистика как наука	1		1	16	18	ОПК-2
2	Статистическое наблюдение				13	13	ОПК-2
3	Статистическая сводка и группировка. Ряды распределения. Статистические таблицы и графики				11	11	ОПК-2
4	Абсолютные и относительные показатели				13	13	ОПК-2
5	Средние величины	1		3	26	30	ОПК-2
6	Показатели вариации				11,75	11,75	ОПК-2
7	Выборочное наблюдение				11	11	ОПК-2
8	Статистическое изучение взаимосвязи явлений				13	13	ОПК-2
9	Статистическое изучение динамики социально-экономических явлений				13	13	ОПК-2
10	Экономические индексы	1		1	13	13	ОПК-2
11	Введение в экономическую статистику				14	6	ОПК-2
12	Статистика населения. Статистика уровня жизни и доходов населения. Статистика рынка труда				13	13	ОПК-2
13	Статистика национального богатства. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов				13	13	ОПК-2
14	Статистика экономической конъюнктуры. Статистика продукции предприятий	1		3	19	23	ОПК-2
15	Статистика персонала предприятия				13	13	ОПК-2
16	Статистическое изучение основных фондов предприятия				11	11	ОПК-2
17	Статистическое изучение оборотных фондов				12	12	ОПК-2
18	Статистика издержек производства продукции				11	11	ОПК-2

19	Статистический анализ эффективности функционирования предприятий				15	15	ОПК-2
Всего часов:		4		8	261,75	273,75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.21 Основы теории управления, Б1.О.27 Транспортная инфраструктура, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика, Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 8 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		1 курс зимняя сессия			1 курс летняя сессия		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		273,75	4	103,25	6	97,25	170,5	6	164,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	2	2		2	2	
	Лабораторные работы (ЛР)								
	Практические занятия (ПЗ)	8	2	4	4		4	4	
	Курсовой проект (КП)								
	Курсовая работа (КР)								
	Расчетно-графические работы (РГР)								
	Реферат (РЕФ)								
	Другие виды самостоятельной работы	261,75		97,25		97,25	164,5		164,5
Контактная работа		4		1	1		3	3	
Контактная работа в семестре (КС)		1,25		0,75	0,75		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5					7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75				
	Зачёт с оценкой								
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачет, экзамен							

Общая трудоемкость, ч.	288		108			180		
Общая трудоемкость, З.Е.	8							

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Статистика как наука	1		1	16	18	ОПК-2
2	Статистическое наблюдение				13	13	ОПК-2
3	Статистическая сводка и группировка. Ряды распределения. Статистические таблицы и графики				11	11	ОПК-2
4	Абсолютные и относительные показатели				13	13	ОПК-2
5	Средние величины	1		3	26	30	ОПК-2
6	Показатели вариации				11,75	11,75	ОПК-2
7	Выборочное наблюдение				11	11	ОПК-2
8	Статистическое изучение взаимосвязи явлений				13	13	ОПК-2
9	Статистическое изучение динамики социально-экономических явлений				13	13	ОПК-2
10	Экономические индексы				13	13	ОПК-2
11	Введение в экономическую статистику	1		1	14	6	ОПК-2
12	Статистика населения. Статистика уровня жизни и доходов населения. Статистика рынка труда				13	13	ОПК-2
13	Статистика национального богатства. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов				13	13	ОПК-2
14	Статистика экономической конъюнктуры. Статистика продукции предприятий	1		3	19	23	ОПК-2
15	Статистика персонала предприятия				13	13	ОПК-2
16	Статистическое изучение основных фондов предприятия				11	11	ОПК-2
17	Статистическое изучение оборотных фондов				12	12	ОПК-2
18	Статистика издержек производства продукции				11	11	ОПК-2
19	Статистический анализ эффективности функционирования предприятий				15	15	ОПК-2
Всего часов:		4		8	261,75	273,75	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Статистика как наука.

1. Определение предмета изучения. Пути и методы изучения количественной стороны социально-экономических явлений.

2. Определение методов статистики. Требования к методам статистики. Необходимость изучения явлений и процессов в их взаимной связи и взаимообусловленности. Учет движения и изменения, обновления и развития при изучении социально-общественных явлений. Роль процесса перехода количественных изменений в коренные качественные изменения при характеристике динамики общественного явления. Специфические методы статистического исследования.

Тема 2. Статистическое наблюдение.

1. Метод массового наблюдения. Этапы статистического наблюдения: статистическое наблюдение; сводка и группировка материалов, полученных в результате наблюдения; исчисление обобщающих показателей. Формы статистических наблюдений.

2. Система государственной отчетности как основной источник статистических данных. Определение отчетности. Порядок разработки и утверждения отчетности. Общегосударственная и ведомственная отчетность. Подразделение отчетности по срокам представления, по способу представления.

Тема 3. Статистическая сводка и группировка. Ряды распределения. Статистические таблицы и графики.

1. Сводка и группировка как второй этап статистического исследования. Группировочные признаки.

3. Сущность группировок. Задачи, решаемые при помощи метода группировок. Расчленение сложных систем на подсистемы и выделение социально-экономических типов. Изучение структуры явлений и, происходящих в них структурных сдвигов. Выявление связи и зависимости между явлениями. Типологические группировки. Структурные группировки. Аналитические группировки.

Тема 4. Абсолютные и относительные величины

1. Понятие абсолютных статистических величин или абсолютных статистических показателей. Индивидуальные абсолютные величины. Суммарные абсолютные величины. Понятия численности совокупности, объема варьирующего признака.

2. Определение относительных величин. Понятия базисного числа, базы сравнения. Виды относительных величин. Условия правильного применения в анализе абсолютных и относительных величин.

Тема 5. Средние величины

1. Определение средней величины. Методика расчета средней величины. Средняя как характеристика общей меры признака, как количественная характеристика объективного свойства совокупности.

2. Понятия системных (общих) средних и групповых (подсистемных) средних величин. Объективность характеристики групп на основе средних величин. Требования к форме средней.

3. Роль средней гармонической в статистических расчетах. Понятие прямых и обратных значений признака. Определение средней гармонической. Формулы средней гармонической и способы ее вычисления. Понятие средней геометрической. Область ее применения.

Тема 6. Показатели вариации.

1. Ряд распределения - как одна из объективных характеристик совокупности. Основные характеристики ряда распределения. Характеристики центра распределения. Характеристики меры и степени вариации. Мода. Медиана.

2. Определение и методы расчета размаха вариации. Среднее линейное отклонение. Понятие дисперсии и способы ее расчета. Среднее квадратического отклонения. Коэффициент вариации. Внутригрупповая и межгрупповая вариация.

3. Определение и методы расчета размаха вариации. Среднее линейное отклонение. Понятие дисперсии и способы ее расчета. Среднее квадратического отклонения. Коэффициент вариации. Внутригрупповая и межгрупповая вариация.

Тема 7. Выборочный метод

1. Определение выборочного наблюдения. Преимущества выборочного наблюдения перед сплошным обследованием. Область применения выборочных наблюдений. Понятие ошибки репрезентативности. Виды ошибок. Понятие генеральной совокупности. Определение малой выборки. Особенности расчета средней и предельной ошибки при малых выборках.

2. Приемы обоснования типичности средних и относительных показателей, полученных в результате обработки данных выборочного наблюдения. Использование результатов выборочного наблюдения для получения объемных показателей генеральной совокупности

Тема 8. Статистическое изучение взаимосвязей явлений

1. Измерение взаимосвязей социально-экономических явлений как одна из важнейших задач статистики. Результативные и факторные признаки. Функциональные и стохастические типы связей. Сущность корреляционной связи. Линия регрессии как важнейшая количественная характеристика корреляционной связи. Модель аналитической группировки. Регрессионная модель,

управление регрессии. Методика определения параметров уравнения регрессии. Сущность коэффициента регрессии.

2. Определение «множественная регрессия» (многофакторный регрессионный анализ). Частные коэффициенты регрессии. Системы уравнений регрессии для статистического описания взаимосвязей факторов. Оценка тесноты связи на основе совокупного коэффициента детерминации. Частные коэффициенты детерминации. Методы проверки существенности связи.

Тема 9. Статистическое изучение динамики социально-экономических явлений

1. Статистическое и динамическое изучение общественных явлений. Определение динамических рядов. Обеспечение сопоставимости статистических показателей. Причины возникновения несопоставимости (несопоставимость территории, несопоставимость по кругу охватываемых объектов, применение различных методов расчета статистических данных и т.п.). Методы преобразования несопоставимых рядов в сопоставимые: прямой пересчет данных по первичному материалу, составление ключей для пересчета данных, смыкание динамических рядов.

2. Подразделение динамических рядов на моментные и интервальные. Ряды абсолютных, относительных и средних величин. Методика расчета хронологической средней.

3. Показатели динамического ряда: уровень ряда, средний уровень, абсолютный прирост, темп роста, коэффициент роста, темп прироста.

Тема 10. Экономические индексы.

1. Теория индексов. Определение понятия «индекс». Задачи, решаемые при помощи теории индексов (показатели динамики, индексы выполнения плана, территориальные индексы, индексы как аналитическое средство). Определение понятий среднеарифметического и среднегармонического индексов.

2. Индексы переменного и фиксированного состава. Методика расчета индекса переменного состава и его применение в статистических исследованиях.

3. Приведение динамических рядов к одному основанию. Методика сглаживания колеблемости динамического ряда на основе способа скользящих (подвижных) средних. Метод аналитического выравнивания динамических рядов. Этапы аналитического выравнивания. Методы определения неизвестных промежуточных значений динамического ряда. Интерполяция – как способ определения неизвестных промежуточных значений динамического ряда.

Тема 11. Введение в экономическую статистику

Предмет и метод социально-экономической статистики. Задачи социально-экономической статистики и области применения ее данных. Основные классификации, группировки и номенклатуры в СЭС. Понятие и изучение научно-технического прогресса, анализ показателей. Основные фонды и их классификации. Показатели состояния, движения и использования производственных основных фондов, вооруженность труда основными фондами. Население как объект статистического изучения. Показатели численности населения. Изучение состава населения по различным признакам. Показатели естественного движения и миграции населения. Исчисление перспективной численности населения

Тема 12. Статистика населения. Статистика уровня жизни и доходов населения. Статистика рынка труда

Системы показателей уровня жизни населения. Показатели уровня и границ бедности. Показатели объема, структуры и уровня потребления материальных благ и услуг. Статистическое обследование семейных бюджетов. Обобщающие показатели уровня жизни населения

Тема 13. Статистика национального богатства. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов

Понятие о системе национальных счетов, основные классификации и группировки. Основные группировки системы национальных счетов. Система показателей системы национальных счетов.

Тема 14. Статистика экономической конъюнктуры. Статистика продукции предприятий

Общие принципы и способы исчисления показателей продукции. Показатели продукции промышленности. Статистические показатели продукции строительства. Статистические показатели продукции транспорта. Статистические показатели продукции торговли.

Статистические показатели сельского хозяйства. Макроэкономические показатели. Расчет ВВП. Понятие платежного баланса.

Тема 15. Статистика персонала предприятия

1. Основные понятия статистики трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов территории. Изучение состава и численности работников предприятия и отраслей. Показатели движения рабочей силы (абсолютные и относительные). Показатели занятости и безработицы населения. Классификация по статусу в занятости.

2. Фонды рабочего времени. Структура и использование фондов рабочего времени. Баланс использования фондов рабочего времени. Статистическое изучение трудовых конфликтов. Показатели оплаты труда. Издержки на рабочую силу. Показатели уровня заработной платы. Изучение динамики и дифференциации заработной платы. Соотношение темпов роста производительности и оплаты труда.

Тема 16. Статистическое изучение основных фондов предприятия

1. Анализ структуры основных фондов. Показатель фондоемкости продукции и анализ ее динамики. Понятие и классификация основных фондов. Анализ эффективности использования основных фондов.

Тема 17. Статистическое изучение оборотных фондов предприятия

1. Анализ структуры оборотных фондов. Показатель материалоемкости продукции и анализ ее динамики. Понятие и классификация оборотных фондов. Анализ эффективности использования оборотных фондов.

Тема 18. Статистика издержек производство

Задачи статистики. Источники данных о затратах на производство. Показатели статистики. Понятие и виды себестоимости, способы ее исчисления и формирования. Статистический анализ издержек производства и себестоимости продукции.

Тема 19. Статистический анализ эффективности функционирования предприятий

Объект изучения, источники данных и система показателей статистики финансов предприятий. Финансовые результаты деятельности предприятий. Оценка финансового состояния предприятий.

Тематический план практических (семинарских) занятий:

№ п/п	Наименование тем	Трудоемкость, часы	Формы текущего контроля успеваемости
1	Статистика как наука	1	Устный опрос, тестирование
2	Статистическое наблюдение		
3	Статистическая сводка и группировка. Ряды распределения. Статистические таблицы и графики		
4	Абсолютные и относительные показатели		
5	Средние величины	3	
6	Показатели вариации		
7	Выборочное наблюдение		
8	Статистическое изучение взаимосвязи явлений		
9	Статистическое изучение динамики социально-экономических явлений		
10	Экономические индексы	1	
11	Введение в экономическую статистику		
12	Статистика населения. Статистика уровня жизни и доходов населения. Статистика рынка труда		
13	Статистика национального богатства. Макроэкономические показатели в системе национальных счетов	3	
14	Статистика экономической конъюнктуры. Статистика продукции предприятий		
15	Статистика персонала предприятия		
16	Статистическое изучение основных фондов предприятия		

17	Статистическое изучение оборотных фондов		
18	Статистика издержек производства продукции		
19	Статистический анализ эффективности функционирования предприятий		

Тематический план лабораторных работ - не предусмотрен

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются: устный опрос; тестирование.

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Статистическая закономерность.
2. Статистические совокупности.
3. Предмет, метод и задачи статистики.
4. Признаки и их классификация.
5. Требования, предъявляемые к собираемым данным.
6. Организация государственной статистики в РФ и международной статистики.
7. Формы организации и виды статистического наблюдения.
8. Подготовка статистического наблюдения.
9. Статистическая отчетность.
10. Ошибки статистического наблюдения.
11. Методы контроля данных наблюдения.
12. Сущность и значение статистических показателей.
13. Показатель и его атрибуты.
14. Классификация статистических показателей.
15. Общие принципы построения относительных статистических показателей.
16. Понятие о системах статистических показателей.
17. Функции статистических показателей.
18. Статистические таблицы.
19. Основные виды графиков.
20. Картограммы и картодиаграммы.
21. Однородность и вариация массовых явлений.
22. Средняя арифметическая величина.
23. Формы средних величин.
24. Средняя величина как выражение закономерности.
25. Вариация массовых явлений.
26. Построение вариационного ряда. Виды рядов. Ранжирование данных.
27. Структурные характеристики вариационного ряда.
28. Показатели размера и интенсивности вариации.
29. Моменты распределения и показатели его формы.
30. Предельно возможные значения показателей вариации и их применение.
31. Значение и сущность группировки
32. Виды группировок.
33. Многомерные группировки.
34. Причины применения выборочного наблюдения.
35. Способы отбора, обеспечивающие репрезентативность выборки. Виды выборки.

36. Ошибки выборки.
37. Влияние вида выборки на величину ошибки выборки.
38. Задачи, решаемые при применении выборочного метода.
39. Распространение данных выборочного наблюдения на генеральную совокупность.
40. Малая выборка.
41. Статистическая проверка гипотез.
42. Основы дисперсионного анализа.
43. Понятие о статистической и корреляционной связи.
44. Условия применения и ограничения корреляционного – регрессионного метода.
45. Задачи корреляционного – регрессионного анализа и моделирования.
46. Вычисление и интерпретация параметров парной линейной корреляции.
47. Статистическая оценка надёжности параметров парной корреляции.
48. Применение парного линейного уравнения регрессии.
49. Вычисление параметров парной линейной корреляции на основе аналитической группировки.
50. Коэффициент корреляции рангов.
51. Параболическая корреляция.
52. Гиперболическая корреляция.
53. Множественное уравнение регрессии.
54. Меры тесноты связей в многофакторной системе.
55. Вероятные оценки параметров множественной регрессии и корреляции.
56. Корреляционно – регрессионные модели и их применение в анализе и прогнозе.
57. Изменение связи неколичественных признаков.
58. Составляющие элементы динамики: основная тенденция и колебания.
59. Показатели, характеризующие тенденцию динамики.
60. Особенности показателей динамики для рядов, состоящих из относительных уровней.
61. Средние показатели тенденции динамики.
62. Методы выявления типа тенденции динамики.
63. Методика измерения параметров тренда.
64. Методика изучения и показатели колеблемости.
65. Измерение устойчивости в динамике.
66. Сезонные колебания и полное разложение дисперсии уровней динамического ряда.
67. Прогнозирование на основе тренда и колеблемости.
68. Корреляция рядов динамики.
69. Понятие индекса.
70. Индекс как показатель центральной тенденции.
71. Агрегатные индексы. Система индексов.
72. Свойства индексов.
73. Индексный анализ взвешенной средней. Индекс структуры.
74. Построение индексов при обобщении данных по единицам совокупности и по элементам.
75. Границы и условия применения индексного метода.
76. Комплексное использование индексного и регрессионного методов анализа.
77. Показатели простой /одномерной/ структуры.
78. Показатели иерархической «древовидной» структуры.
79. Показатели балансовой структуры.
80. Показатели многомерной структуры с пересекающимися признаками.
81. Сравнительный анализ структур.
82. Показатели концентраций, специализации, монополизации. Многомерная структура.

83. Абсолютные и относительные показатели изменения структуры.
84. Ранговые и инновационные изменения структуры.
85. Задачи и основные разделы социально-экономической статистики.
86. Показатели численности, состава и движения населения.
87. Система показателей численности, состава и движения трудовых ресурсов.
88. Статистическое изучение фондов рабочего времени, их структуры и использования.
89. основополагающие концепции и определения в системе национальных счетов.
90. Национальное богатство и его состав.
91. Классификация основных и оборотных фондов предприятия.
92. Способы оценки основных фондов, баланс основных фондов.
93. Показатели состояния, движения и уровня использования основных фондов.
94. Основные макроэкономические показатели производства товаров и услуг: валовой внутренний продукт, валовой национальный продукт, добавленная стоимость.
95. Методы расчета валового внутреннего продукта.
96. Микроэкономические показатели производства товаров и услуг: валовой оборот, валовая, товарная, реализованная продукция.
97. Стоимостные показатели продукции сельского хозяйства.
98. Стоимостные показатели продукции строительства.
99. Классификация статуса занятых.
100. Показатели занятости и безработицы населения.
101. Понятие о национальном доходе, методы его исчисления.
102. Показатели статистики цен и товаров.
103. Виды цен и тарифов.
104. Индекс потребительских цен, потребительская корзина.
105. Основные показатели статистики финансов предприятий.
106. Показатели статистики денежного обращения.
107. Основные показатели внешнеэкономической статистики.
108. Показатели статистики производительности труда.
109. Показатели статистики оплаты труда.
110. Показатели статистики себестоимости продукции.
111. Система показателей уровня жизни населения: российская рекомендованная ООН.
112. Показатели уровня и структуры доходов населения.
113. Показатели объема, структуры и уровня потребления населения материальных благ и услуг.
114. Международные сопоставления важнейших показателей социально-экономической статистики

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.18 Статистика	++					Зачет, экзамен
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно	Обучающийся владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать

доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Вопросы к зачету:

1. Понятие статистики и краткие сведения из ее истории.
2. Предмет, метод и задачи статистики.
3. Основные понятия и категории статистики.
4. Понятие статистического наблюдения.
5. Формы, виды и способы статистического наблюдения.
6. Понятие о сводке и о группировке. Задачи группировок.
7. Виды группировок.
8. Ряды распределения.
9. Понятие, формы и виды статистических показателей.
10. Абсолютные показатели.
11. Относительные показатели.
12. Сущность и значение средних величин.
13. Виды средних величин и способы их вычисления.
14. Средняя арифметическая.
15. Свойства средней арифметической.
16. Средняя гармоническая.
17. Средняя геометрическая.
18. Средняя квадратическая, кубическая.
19. Мода в дискретных и интервальных рядах.
20. Медиана в дискретных и интервальных рядах.
21. Абсолютные показатели вариации.
22. Относительные показатели вариации.
23. Общая, межгрупповая, внутригрупповая дисперсии.
24. Правило сложения дисперсии (раскрыть формулы дисперсий).
25. Дисперсия альтернативного признака.
26. Понятие выборочного наблюдения.
27. Ошибки выборочного наблюдения.
28. Формулы предельной ошибки случайной выборки.
29. Формулы предельной ошибки типической выборки.
30. Формулы предельной ошибки серийной выборки.
31. Формулы определения необходимой численности выборки.
32. Понятие о рядах динамики, их виды и сопоставимость.
33. Показатели ряда динамики.
34. Средние в рядах динамики.
35. Методы укрупнения интервалов скользящей средней.
36. Метод аналитического выравнивания.
37. Элементы прогнозирования и интерполяции.
38. Понятие экономических индексов. Классификация индексов.
39. Индивидуальные и общие индексы.
40. Индексы средних величин.
41. Понятие о корреляционной связи и условиях применения корреляционно-регрессионного анализа (КРА).
42. Задачи и основные этапы корреляционно-регрессионного анализа. Выбор формы уравнения регрессии и расчет его параметров.
43. Показатели тесноты связи и оценка их надежности при парной корреляции
44. Понятие о множественной корреляции

Задания к экзамену:

Задача 1. Имеются данные 6%-ного механического отбора магазинов торговой фирмы по стоимости основных фондов (млрд. руб.).

На основе приведенных данных произвести группировку магазинов по стоимости основных фондов, выделив 6 групп с равными интервалами.

На основе группировки:

полученный ряд распределения изобразить графически;

определить среднюю стоимость основных фондов обследованных магазинов;

определить модальную величину стоимости основных фондов магазинов;

рассчитать показатели вариации стоимости основных фондов магазинов.

На основе показателей выборочной совокупности (обследованных магазинов) рассчитать для генеральной совокупности (всех магазинов фирмы):

с вероятностью 0,954 возможные значения средней стоимости основных фондов магазинов;

с вероятностью 0,997 возможные значения доли магазинов фирмы, имеющих стоимость основных фондов до 3,2 млрд. руб.

Задача 2. Имеются данные о продаже электропылесосов в регионе поквартально (тыс. шт.). На основе приведенных данных необходимо:

Рассчитать среднеквартальные уровни продажи электропылесосов, определить общий характер тенденции продажи за 2015 - 2017 гг.;

Измерить сезонные колебания продажи пылесосов (выбрав соответствующий метод выравнивания ряда динамики);

Сезонную волну изобразить графически;

Рассчитать годовой объем продажи пылесосов за каждый год;

На основе данных п.4 рассчитать базисные темпы прироста, темпы наращивания, абсолютный среднегодовой прирост пылесосов за 2015 - 2017 гг.

Сделать прогноз объема продажи пылесосов на 2018 г.

Используя рассчитанные индексы сезонности, сделать прогноз продажи пылесосов по кварталам 2017 г.

Задача 3. Имеются данные о выпуске стиральных машин заводами края. Определить:

Индивидуальные индексы физического объема, общие индексы товарооборота в действующих и сопоставимых ценах на основе данных за январь и март;

Изменение объема выпущенной продукции (в стоимостном выражении) за счет изменения цен на готовую продукцию в марте по сравнению с январем;

Индивидуальные и общий индексы цен на основании данных за март и май;

Как повлияло изменение структуры выпущенной продукции на изменение средней цены в мае по сравнению с мартом;

Индексы цен постоянного состава для периода январь-март, март-май.

Задача 4. За отчетный период получена информация о выполнении норм выработки и заработной плате 20 рабочих промышленного предприятия. На основе приведенных данных необходимо:

Установить зависимость между выполнением норм выработки рабочими предприятия и их заработной платой, определить форму связи.

Выбрав соответствующее уравнение связи, рассчитать его параметры.

Вычислить показатель тесноты связи - коэффициент корреляции.

Используя теоретическое уравнение регрессии, сделать прогноз возможного размера заработной платы для рабочего, имеющего выработку 110%.

Задача 5. Имеются данные о численности населения в городе за 2015 г. (тыс. чел.):

Численность постоянного населения на 1 января – 650.

Численность временно проживающих на 1 января – 25.

Из числа постоянного населения на 1 января отсутствовало – 10.
 Умерло всего за год – 18,5.
 Родилось – 17,5.
 Вернулось на постоянное место жительства из числа временно отсутствующих – 6.
 Выехало постоянных жителей в другие города на постоянное жительство – 3.
 Кроме того, численность детей на 1 января 2001 года в возрасте от 4 до 7 лет и их вероятность дожития составила (данные в файле).

Определить:

Численность наличного населения на начало и конец года.

Численность постоянного населения на конец года.

Среднегодовую численность постоянного и наличного населения.

Коэффициенты рождаемости, смертности, жизненности, естественного прироста.

Возможный коэффициент учащихся 1-4 классов на 1 сентября 2017 г.

Задача 6. По акционерному промышленному предприятию имеются следующие данные за два периода (данные в файле). Определить:

Динамику производительности труда по каждому виду продукции

Общие индексы производительности труда и трудоемкости

Экономии (перерасход) рабочего времени, полученную в результате роста производительности труда.

Задача 7. По результатам биржевых торгов определить (данные в файле):

Общий рост оборота по реализации на торгах.

В какой мере этот рост произошел вследствие роста физического объема реализации и повышения цен?

Задача 8. Известны данные о работе акционерного общества (в файле). Определить:

Изменение средней фондоотдачи по акционерному обществу и факторы этого изменения (индексы переменного и постоянного состава и структурных сдвигов).

Абсолютное изменение объема продукции по акционерному обществу, в том числе за счет изменения стоимости фондов и фондоотдачи.

Задача 9. Имеются сведения по двум фермерским хозяйствам по производству и себестоимости картофеля (в файле). Определить:

Среднюю стоимость 1 ц картофеля по периодам.

Динамику себестоимости у каждого фермера отдельно и по периодам.

Изменение средней себестоимости 1 ц картофеля за счет изменения себестоимости у каждого фермера и структурных сдвигов в сборе картофеля.

Разложить абсолютное изменение общих затрат на производство картофеля за счет динамики и структуры сбора картофеля и за счет себестоимости у каждого фермера.

Задача 10. Имеются следующие данные по промышленному предприятию, млн. руб. (в файле). Определить:

Быстрореализуемые активы.

Ликвидные средства.

Краткосрочные обязательства.

Коэффициент ликвидности.

Коэффициент покрытия.

Задача 11. Определите единовременную нетто-ставку на случай смерти для лица в возрасте 40 лет сроком на 2 года, используя данные таблицы. Вспомогательная таблица коммутационных чисел дана в файле.

Задача 12. Имеются данные о сумме активов и кредитных вложений 20 коммерческих банков:

№ банка	Кредитные вложения, млрд. руб.	Сумма активов, млрд. руб.
1	311	518
2	658	1194

3	2496	3176
4	1319	1997
5	783	2941
6	1962	3066
7	1142	1865
8	382	602
9	853	1304
10	2439	4991
11	3900	6728
12	305	497
13	799	1732
14	914	2002
15	1039	2295
16	2822	5636
17	1589	2998
18	1012	1116
19	1350	2482
20	3500	6453

С целью изучения зависимости суммы активов и кредитных вложений коммерческих банков произведите группировку банков по кредитным вложениям (факторный признак), образовав 5 групп с равными интервалами.

По каждой группе и совокупности банков подсчитайте:

- 1) число банков;
- 2) кредитные вложения – всего и в среднем на один банк;
- 3) сумму активов – всего и в среднем на один банк;

Результаты представьте в виде групповой таблицы.

Сделайте краткие выводы.

Задача 13. Имеются данные о посевной площади, урожайности и валовом сборе в 2-х районах области зерновых культур:

№ совхоза	Первый район		Второй район	
	Валовый сбор, ц	Урожайность, ц/га	Урожайность, ц/га	Посевная площадь, га
1	6300	32	31	300
2	6500	27	28	340

Определите среднюю урожайность зерновых в каждом из районов области. Укажите виды рассчитанных средних величин.

Задача 14. В целях изучения затрат времени на изготовление одной детали рабочими завода проведена 10%-ная случайная бесповторная выборка, в результате которой получено следующее распределение деталей по затратам времени:

Затраты времени на одну деталь, мин.	Число деталей, шт.
До 20	10
От 20 до 24	20
От 24 до 28	50
От 28 до 32	15
Свыше 32	5
Итого	100

На основании данных вычислите:

1. Средние затраты времени на изготовление одной детали.
2. Средний квадрат отклонений (дисперсию) и среднее квадратическое отклонение.
3. Коэффициент вариации.
4. С вероятностью 0,954 предельную ошибку выборочной средней и возможные

границы, в которых ожидаются средние затраты времени на изготовление другой детали на заводе.

5. С вероятностью 0,954 предельную ошибку выборочной доли и границы удельного веса числа деталей с затратами времени на их изготовление от 20 до 28 мин. Сделайте выводы.

Задача 15. Производство картофеля в регионе характеризуется следующими данными, млн. тонн:

Годы	Производство картофеля, млн. тонн
2010	84
2011	78
2012	83
2013	85
2014	82
2015	86
2016	89

Для анализа производства картофеля в регионе за 1995-2000 гг. вычислите:

1. Абсолютные приросты, темпы роста и темпы прироста по годам и к 1995 году. Полученные показатели представьте в таблице.
 2. Среднегодовое производство картофеля.
 3. Среднегодовой темп роста и прироста производства картофеля за 1995-2000 гг. и за 1990-1995 гг.
 4. Постройте график производства картофеля в регионе за 1990-2000гг.
- Сделайте выводы.

Задача 16. Динамика себестоимости и объема производства продукции характеризуется следующими данными:

Вид продукции	Выработано продукции за период, тыс.ед.		Себестоимость единицы продукции за период, руб.	
	базисный	отчетный	базисный	отчетный
Завод №1: ВН-25 НС-26	7	7,4	150	180
	6,5	5,4	100	120
Завод №2: ВН-25	6,8	7,0	140	150

На основании имеющихся данных вычислите:

1. Для завода №1 (по двум видам продукции вместе):
 - а) общий индекс затрат на производство продукции;
 - б) общий индекс себестоимости продукции;
 - в) общий индекс физического объема произведенной продукции.

Определите сумму изменения затрат в отчетном периоде по сравнению с базисным и разложите по факторам (за счет изменения себестоимости и за счет изменения физического объема продукции).

2. Для двух заводов вместе (по продукции ВН-25) определите:

- а) индекс себестоимости переменного состава;
- б) индекс себестоимости постоянного состава;
- в) индекс изменения структуры.

Сделайте выводы.

Задача 17. Имеются следующие данные о товарообороте коммерческого магазина:

	Продано товаров в фактических ценах за период, тыс. руб.		Изменение цен в отчетном периоде по сравнению с базисным периодом, %
	базисный	отчетный	
Хлеб и хлебобулочные изделия	48	54	+15
Кондитерские изделия	68	69,2	без изменения
Цельномолочная продукция	38	42,3	+3

Вычислите:

1. Общий индекс товарооборота в фактических ценах.
2. Общий индекс цен.
3. Общий индекс физического объема товарооборота, используя взаимосвязь индексов. Сделайте выводы.

Задача 18. Для изучения тесноты связи между кредитными вложениями (факторный признак) и суммой активов (результативный признак) по данным задачи №1 вычислите эмпирическое корреляционное отношение. Сделайте выводы.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Статистика: Учебник / Годин А.М., - 11-е изд., перераб. и испр. - М.: Дашков и К, 2018. - 412 с.: ISBN 978-5-394-02183-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/323596>.

2. Чехов, А.П. Статистика [Электронный ресурс] / А.П. Чехов. - М.: Инфра-М, 2015. - 3 с. - Режим доступа <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=518581> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/518581>

3. Статистика: Учебник / Сергеева И.И., Чекулина Т.А., Тимофеева С.А., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Профессиональное образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-8199-0462-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/545008>.

б) дополнительная литература

1. Статистика : учебник / В.В. Глинский, В.Г. Ионин, Л.К. Серга [и др.] ; под ред. В.Г. Иониной. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 355 с. — (Высшее

образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/25127. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/552459>

2. Статистика: Учебное пособие / Ю.С. Ивченко. - М.: ИЦ РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 375 с.: - (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/929679>.

3. Статистика: Учебное пособие / Лацкевич Н.В. - Мн.: Высшая школа, 2015. - 363 с.: ISBN 978-985-06-2549-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1010433>.

4. Статистика: общая теория статистики, экономическая статистика. Практикум/Непомнящая Н.В., Григорьева Е.Г. - Красноярск: СФУ, 2015. - 376 с.: ISBN 978-5-7638-3185-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/549841>.

5. Статистика в примерах и задачах: Уч.пос./В.И.Бережной, О.Б.Бигдай, О.В. Бережная, Киселева О.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 288 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010785-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/502176>

в) интернет - ресурсы

№ п/п	Название сайта	Адрес сайта
1.	Сервер органов государственной власти Российской Федерации	http://www.gov.ru
2.	Министерство финансов	http://www.minfin.ru
3.	Министерство Российской Федерации по налогам и сборам	http://www.nalog.ru/
4.	Мониторинг экономических показателей	http://www.budgetrf.ru
5.	Экономический словарь	http://www.megakm.ru/business
6.	РБК. Исследования рынков	http://marketing.rbc.ru/
7.	Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации	http://www.gks.ru/
8.	Комитет государственной статистики Чувашской Республики	www.cap.ru
9.	Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	http://www.forecast.ru/ -

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427– учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 10 шт., стулья- 22 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -2 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка - 1 шт.

2.	Аудитория 311 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 6 шт., стулья- 13 шт., стол одностумбовый – 1 шт., кафедра настольная -1 шт. доска аудиторная трехстворчатая
3.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.19 Экономика

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс «Экономика»	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
2.	Отношения собственности и экономическая система	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
3.	Рыночная система хозяйствования	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
4.	Теория спроса и предложения	1		1	12	14	ОПК-1, ПК-1
5.	Теория потребительского поведения			1	13	14	ОПК-1, ПК-1
6.	Теория производства			1	13	14	ОПК-1, ПК-1
7.	Основы макроэкономики			1	13,5	14,5	ОПК-1, ПК-1
Всего часов:		4		4	90,5	98,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.01 История (история России, всеобщая история), Б1.О.02 Философия, Б1.О.08 Социология и политология и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

		ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				Курс2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		98,5	4	98,5	8	90,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	90,5		90,5		90,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5	7,5	
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		экз		экз		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс «Экономика»	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
2.	Отношения собственности и экономическая система	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
3.	Рыночная система хозяйствования	1			13	14	ОПК-1, ПК-1
4.	Теория спроса и предложения	1		1	12	14	ОПК-1, ПК-1
5.	Теория потребительского поведения			1	13	14	ОПК-1, ПК-1
6.	Теория производства			1	13	14	ОПК-1, ПК-1
7.	Основы макроэкономики			1	13,5	14,5	ОПК-1, ПК-1
Всего часов:		4		4	90,5	98,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Введение в курс «Экономика»

1. Объект и предмет экономики
2. Понятие и классификация потребностей
3. Процесс производства в экономике
4. Ресурсы и факторы производства

2. Отношения собственности и экономическая система

1. Отношения собственности как основа экономической системы
2. Типы и формы собственности
3. Экономическая система

3. Рыночная система хозяйствования

1. Сущность и условия существования рынка
2. Механизм функционирования рыночной экономики
3. Инфраструктура рынка
4. Функции государства в рыночной экономике

4. Теория спроса и предложения

1. Спрос. Ценовые и неценовые факторы спроса
2. Предложение. Ценовые и неценовые факторы предложения
3. Эластичность спроса и предложения
4. Равновесие и его виды

5. Теория потребительского поведения

1. Потребление и полезность
2. Кривая безразличия и ее свойства
3. Оптимум в удовлетворении потребностей

6. Теория производства

1. Производственная функция.
2. Закон убывающей отдачи
3. Отдача от масштаба
4. Производственная функция и экономический рост

7. Основы макроэкономики

1. Показатели развития национального хозяйства
2. Безработица и ее типы
3. Инфляция и ее причины

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	4	Теория спроса и предложения	1	Устный и/или письменный опрос
2.	5	Теория потребительского поведения	1	Устный и/или письменный опрос
3.	6	Теория производства	1	Устный и/или письменный опрос
4.	7	Основы макроэкономики	1	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами ВФ МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом ВФ МАДИ. В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1) Экономика как хозяйственная система и ее основные элементы. Отраслевая и региональная структура экономики. Субъекты, объекты и цели экономической деятельности.

- 2) Экономика как наука. Предмет экономической теории. Методы экономической теории.
- 3) Экономическая теория в системе наук. Функции экономической науки, ее место и роль в общественном производстве.
- 4) Понятие экономической системы общества и ее структура. Типы экономических систем.
- 5) Сущность и содержание собственности. Собственность как экономическая категория. Субъекты и объекты отношений собственности. Типы и формы собственности
- 6) Правоимущественные отношения собственности: право владения, пользования, распоряжения.
- 7) Общее понятие о процессе производства и воспроизводства.
- 8) Потребности как исходная категория экономики. Классификация потребностей. Закон возвышения экономических потребностей.
- 9) Потребности и потребление. Экономические блага и их классификация.
- 10) Экономические ресурсы и факторы производства. Доходы от факторов производства.
- 11) Граница производственных возможностей. Альтернативные издержки (издержки отвергнутых возможностей).
- 12) Понятие и основные черты рынка. Субъекты рыночных отношений. Условия и причины возникновения рынка.
- 13) Функции рынка. Преимущества и недостатки рыночного механизма.
- 14) Рынок и рыночная экономика. Условия функционирования рыночной экономики.
- 15) Общее представление о спросе, его видах, ценовых и неценовых факторах, влияющих на него. Показатель эластичности спроса.
- 16) Понятие предложения. Ценовые и неценовые факторы, влияющие на изменение предложения. Эластичность предложения и факторы ее определяющие.
- 17) Содержание понятия «конкуренция». Теоретические подходы к изучению конкуренции.
- 18) Функции конкуренции в современной рыночной экономике. Конкуренция и монополия
- 19) Основные виды и формы современной конкуренции. Рынки совершенной и несовершенной конкуренции.
- 20) Товар и его свойства. Жизненный цикл товара. Трудовая теория стоимости товара и теория предельной полезности.
- 21) Деньги: сущность и происхождение. Функции денег в экономике. Виды денег, их эволюция. Современные кредитно-бумажные деньги.
- 22) Предпринимательская деятельность: сущность, содержание, специфика.
- 23) Организационные формы предпринимательской деятельности: единоличное предприятие, товарищества и их виды.
- 24) Акционерные общества: особенности организации и управления. Виды акционерных обществ.
- 25) Содержание понятия капитал. Эволюция взглядов на природу капитала. Виды капитала: производственный, торговый, финансовый.
- 26) Кругооборот и оборот производственного капитала.
- 27) Физический и моральный износ основного капитала. Амортизация. Понятие ускоренной амортизации.
- 28) Понятие издержек производства. Две концепции издержек производства: марксистская и неоклассическая.
- 29) Общее понятие доходов хозяйствующих субъектов. Доходы от экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Доходы населения и их перераспределение.
- 30) Заработная плата как форма денежного дохода наемных работников.
- 31) Прибыль: экономическая сущность и функции. Виды прибыли. Способы максимизации прибыли.
- 32) Экономический риск: понятие и факторы, его определяющие.
- 33) Классификация рисков. Методы снижения рисков. Страхование рисков

- 34) Экономические интересы как экономическая категория. Система экономических интересов и ее структура.
- 35) Мотивы и стимулы в экономической деятельности хозяйствующих субъектов.
- 36) Экономическая политика как реализация интересов государства. Цели экономической политики государства.
- 37) Государственное экономическое регулирование. Инструменты государственного регулирования.
- 38) Чистое экономическое благосостояние. Национальное богатство.
- 39) Денежная система страны. Денежная масса. Денежные агрегаты.
- 40) Инфляция: сущность, измерение и виды. Причины инфляции. Социальные и экономические последствия инфляции.
- 41) Кредитная система государства. Банковская система государства. Коммерческие банки: виды и функции. Основные банковские операции.
- 42) Денежно-кредитная политика: сущность и характеристика основных инструментов.
- 43) Финансовая политика государства.
- 44) Налоги и их функции в экономике. Системы налогообложения.
- 45) Основные принципы налогообложения. Кривая Лаффера.
- 46) Влияние глобализации на выбор стратегии национальной экономики.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	

Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен

Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и

	политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК- 1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и

	работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Предмет, цели и задачи экономической теории.
2. Основные направления развития современной экономической теории.
3. Основные экономические категории рыночной экономики: блага, потребности, ресурсы, рынок, собственность.

4. Проблема выбора и альтернативная стоимость. Кривая производственных возможностей.
5. Типы и модели экономических систем.
6. Модель спроса и предложения (модель D-S). Неценовые факторы спроса и предложения.
7. Ценовая эластичность спроса и предложения.
8. Кривые безразличия, предельная норма замещения.
9. Бюджетные ограничения и равновесие потребителя. Эффект дохода и эффект замещения.
10. Производство, основные организационные формы производства.
11. Краткосрочный и долгосрочный периоды производства. Закон убывающей отдачи.
12. Взаимозаменяемость факторов производства. Эффект масштаба.
13. Экономические издержки фирмы. Экономическая, нормальная, бухгалтерская прибыль.
14. Основные конкурентные структуры рынка: характерные особенности.
15. Спрос, предельный, валовой доход конкурентной фирмы. Правила максимизации прибыли.
16. Максимизация прибыли конкурентной фирмы в краткосрочном периоде.
17. Минимизация убытков и приостановка производства конкурентной
18. фирмы в краткосрочном периоде.
19. Фирма в условиях неконкурентных структур рынка: чистая монополия, олигополия, монополистическая конкуренция.
20. Рынки факторов производства.
21. Макроэкономика: предмет исследования. Методология макроанализа.
22. Основные макроэкономические показатели.
23. Методы расчета валового национального продукта (ВНП). Структура расходов и доходов ВНП.
24. Модель совокупного спроса и предложения (модель AD-AS). Причины нисходящего характера кривой АД.
25. Макроэкономическое равновесие. Изменения совокупного спроса и предложения. Эффект храповика.
26. Бюджетно-налоговая политика: понятие, виды, проблемы.
27. Денежно-кредитная политика: цели, суть, методы.
28. Взаимосвязь денежно-кредитной и бюджетно-налоговой политики.
29. Мировая экономика: понятие, структура, особенности развития.
30. Международное разделение труда и международные экономические отношения.
31. Экономический рост и развитие.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Понятие «экономика» первоначально обозначало ...
 - а) управление сельским помещьем;
 - б) искусство ведения домашнего хозяйства;
 - в) искусство управления хозяйством страны;
 - г) искусство управления фирмой;
 - д) умение обеспечивать прирост денег.
2. Раздел экономической науки, посвящённый изучению крупномасштабных экономических явлений и процессов, относящихся к экономике страны, её хозяйству в целом, называется...
 - а) наноэкономикой;
 - б) микроэкономикой;
 - в) мезоэкономикой;

г) макроэкономикой;

д) мегаэкономикой.

3. Экономические отношения между хозяйствующими субъектами по поводу эффективного использования ограниченных ресурсов, а также принятие решений отдельными субъектами экономики в условиях экономического выбора, являются _____ исследования экономики.

а) базой;

б) объектом;

в) предметом;

г) задачей;

д) целью.

4. Познание сущности экономических процессов, разработка системы экономических категорий и законов являются _____ функцией экономической науки.

а) теоретической;

б) методологической;

в) прогностической;

г) аналитической;

д) познавательной.

5. Важнейшие понятия экономической науки, отражающие наиболее общие и существенные стороны экономических явлений и процессов, называются экономическими...

а) закономерностями;

б) законами;

в) категориями;

г) методами;

д) процессами.

6. Экономические законы:

а) создаются людьми;

б) действуют только в живой природе;

в) носят объективный характер;

г) носят субъективный характер;

д) действуют только в экономических системах.

7. Основными специальными методами, используемыми экономической наукой, являются:

а) индукция;

б) аналогия;

в) верификация;

г) предельный анализ;

д) синтез.

8. Метод научного познания, в основе которого лежит выделение определённых свойств или исключение некоторых факторов, которые не играют определяющей роли и могут быть опущены в целях получения более четкой картины, для выявления основных, определяющих взаимосвязей и зависимостей, называется...

а) научной абстракцией;

б) верификацией;

в) позитивным анализом;

г) функциональным анализом;

д) предельным анализом.

9. Направление экономической мысли, представители которого убеждены в определяющей роли сельскохозяйственного производства в экономике, называется...

а) монетаризм;

б) физиократией;

в) меркантилизмом;

- г) марксизмом;
- д) маржинализмом.

10. В основе экономической теории А. Смита лежит концепция:

- а) эффективного спроса;
- б) абсолютной монополии;
- в) экономической свободы;
- г) государственного регулирования;
- д) активного протекционизма.

11. Потребности в обороне страны, развитии фундаментальной науки относятся к категории _____ потребностей.

- а) первичных;
- б) непроизводственных;
- в) производственных;
- г) личных;
- д) общественных.

12. Духовными потребностями являются:

- а) одежда;
- б) знания;
- в) транспорт;
- г) общение;
- д) посещение музеев.

13. Блага, распространённость которых настолько широка, что их стоимость практически равна нулю, и поэтому нет необходимости в их производстве и распределении, называются благами...

- а) экономическими;
- б) неэкономическими;
- в) даровыми;
- г) предметами потребления;
- д) средствами производства.

14. Блага, удовлетворяющие потребности людей только при совместном употреблении (например, принтер и картридж, автомобиль и топливо), называются...

- а) общественными;
- б) взаимозаменяемыми;
- в) взаимодополняющими;
- г) взаимоисключающими;
- д) личными.

15. Природные ресурсы, воды, леса, воздух представляют собой фактор производства, называемый...

- а) трудом;
- б) землей;
- в) капиталом;
- г) информацией;
- д) предпринимательскими способностями.

16. Ограниченность потенциала каждого появляющегося нового вида ресурсов в сравнении с потенциалом последующего принципиально нового вида называется _____ ограниченностью ресурсов.

- а) абсолютной;
- б) предельной;
- в) условной;
- г) относительной;
- д) рыночной.

17. Отношения, возникающие между людьми на основе разнообразия форм собственности на средства производства, называются _____ отношениями.

- а) политическими;
- б) социально-экономическими;
- в) производственными;
- г) экономическими;
- д) организационно-экономическими.

18. Право _____ даёт субъекту собственности право и возможность использовать объект собственности в рамках закона любым желаемым образом вплоть до передачи другому субъекту, преобразования в другой объект и даже ликвидации.

- а) владения;
- б) распоряжения;
- в) пользования;
- г) присвоения;
- д) управления.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задача 1. В экономической системе производится сушёная и копчёная рыба. Для 1 кг сушёной рыбы необходимо 3 кг живой, а для производства 1 кг копчёной рыбы – 2 кг живой. Всего имеется 120 кг живой рыбы. Каковы координаты крайних точек кривой производственных возможностей? Чему равны вменённые издержки?

Задача 2. Один работник может за неделю сделать 100 стульев или 40 столов, а для второго работника альтернативная стоимость изготовления 1 стола равна 3 стульям при максимальном выпуске стульев, равном 150 шт. Им необходимо сделать 20 столов на следующей неделе. Определите, каково при этом максимально возможное производство стульев (в штуках), постройте их общую кривую производственных возможностей.

Задача 3. Известно, что бензин производят из нефти. Допустим, на одном из предприятий нефти добывается 100 т, а из каждого килограмма нефти получается 500 граммов бензина. Постройте кривую производственных возможностей для двух продуктов – бензина и нефти. Покажите на графике, как сместится кривая, если возможности добычи нефти увеличатся на 30 %, а выход бензина возрастет на 20 %.

Задача 4. Кривая производственных возможностей задана уравнением $x^2 + y = 36$. Если новая технология производства позволит производить товара Y в 2 раза больше, чем прежде, то новое уравнение кривой производственных возможностей будет иметь вид...

- а) $x^2 + 0,5y = 36$;
- б) $0,5x^2 + y = 36$;
- в) $2x^2 + 0,5y = 36$;
- г) $x^2 + 2y = 36$;
- д) $0,5x^2 + 2y = 36$.

Задача 5. Татьяна Петровна преподаёт английский язык и любит в свободное время вышивать. За один час индивидуальных занятий английским языком с учеником она зарабатывает 400 ДЕ. Ей предлагают набрать группу и открыть кружок вышивки. Какой из имеющихся вариантов численности учеников и почасовой оплаты она должна выбрать с точки зрения рационального выбора?

- а) 10 человек по 10 ДЕ;
- б) 5 человек по 40 ДЕ;
- в) 3 человека по 100 ДЕ;
- г) 2 человека по 150 ДЕ;
- д) 4 человека по 100 ДЕ.

Задача 6. На предприятии по сборке компьютеров до модернизации производства было занято 20 работников. Они вместе собирали в день 200 компьютеров одной модели. После

модернизации 5 работников были уволены, а размер дневного выпуска увеличился до 300 компьютеров. Как изменилась производительность труда?

Задача 7. Пшеница является единственным продуктом, производимым в некотором государстве. Всего было продано 10 т по цене 1,5 тыс. ДЕ за тонну. Количество денег, обращающихся в стране, равно 5 тыс. ДЕ. Сколько оборотов за год сделает каждая ДЕ?

Задача 8. Во сколько раз изменится объём денежной массы в стране, если скорость её обращения замедлится в 1,5 раза, объём физического производства упадет в 2 раза, а цены вырастут в 20 раз?

Задача 9. На предприятии по сборке автомобилей до модернизации производства было занято 200 работников. Они вместе собирали в день по 460 автомобилей одной модели. После модернизации 25 работников были уволены, а размер дневного выпуска увеличился до 525 автомобилей. Как изменилась производительность труда?

Задача 10. В экономике планируется продать за год товаров на сумму 250 млн. ДЕ. Каким должно быть количество денег в обращении, если планируемое число оборотов равно 5?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Авдашева, С.Б., Розанова Н.М. Теория организации отраслевых рынков. Учебное пособие. – М.: Юрайт, 2010. – 402 с.
2. Гальперин, В.М., Игнатьев, С.М., Моргунов, В.И. Микроэкономика: В 3-х т. / Общая редакция В.М. Гальперина. – СПб: «Экономическая школа» ГУ ВШЭ. 2008. Т.2.
3. Основы предпринимательской деятельности: учебник/ С.Д. Резник, А.В. Глухова, А.Е.Черницов; под общ. ред. С.Д.Резника - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 287 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=489804>
4. Попов, Е.М. Налоги и налогообложение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Е. М. Попов. – 2-е изд., испр. – Минск: Выш. шк., 2013. – 319 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509273>
5. Розанова, Н.М. Экономика отраслевых рынков. Учеб. пособие. М.: Изд-во: ООО «Юрат», 2010.

б) дополнительная литература:

1. Грибов, В.Д. Экономика предприятия сервиса: учебное пособие / В.Д. Грибов, А.Л. Леонов. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2010. - 276 с.
2. Любушин, Н.П. Экономика организации: учебник / Н.П. Любушин. - М.: КНОРУС, 2011. - 304с.

3. Международное налогообложение: современная теория и методология / Л.В. Полежарова. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 416 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=527708>
 4. Самарина, В.П. Экономика организации: учебное пособие / В.П. Самарина, Г.В. Черезов, Э.А. Карпов. - М.: КНОРУС, 2013. – 320 с.
 5. Фокина, О.М. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / О.М. Фокина, А.В. Соломка. - М.: КНОРУС, 2010. – 240 с.
 6. Экономика предприятия: учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова и др.; под ред. С.Г. Фалько. - М.: КНОРУС, 2011. – 352 с.
 7. Экономика предприятия: учебник для бакалавров/ Е.Н. Ключкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова; под ред. Е.Н. Ключковой. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 447 с.
- в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:
1. Сервер органов государственной власти Российской Федерации <http://www.gov.ru>
 2. Министерство финансов <http://www.minfin.ru>
 3. Министерство Российской Федерации по налогам и сборам <http://www.nalog.ru/>
 4. Мониторинг экономических показателей <http://www.budgetrf.ru>
 5. Экономический словарь <http://www.megakm.ru/business>
 6. РБК. Исследования рынков <http://marketing.rbc.ru/>
 7. Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации <http://www.gks.ru/>
 8. Комитет государственной статистики Чувашской Республики www.cap.ru
 9. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования <http://www.forecast.ru/> -

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeкта -1 шт.

2	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.21 Основы теории управления

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 8 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 2, сессия 1,2).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Научно-теоретические и практические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
2.	Организация как объект управленческой деятельности	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
3.	Ресурсы как основа жизнедеятельности организации	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
4.	Методологические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
5.	Система управления предприятием	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
6.	Управление взаимодействием предприятия с внешней средой	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
7.	Управление внутренней средой предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
8.	Управление процессами на предприятии	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
9.	Управление организационной структурой предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
10.	Оценка качества и эффективности управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
11.	Основы управления маркетинговой деятельностью предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
12.	Основы производственного менеджмента	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
13.	Основы финансового менеджмента	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
14.	Основы кадрового менеджмента	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1

15.	Основы управления информационной деятельностью предприятия	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1
16.	Основы управления качеством на предприятии	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1
Всего часов:		8	-	8	253	269	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.11 Информатика, Б1.О.18 Статистика.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)

ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 8 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 2					
				Сессия 1			Сессия 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		269	8	134,5	8	126,5	134,5	8	126,5
в том числе:	Лекции (Л)	8	4	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8	4	4	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	8		4			4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-							

	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	-							
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	253		126,5		126,5	126,		126,5
Контактная работа		4		2	2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		1		0,5	0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		3		1,5	1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		15		7,5			7,5		
в том числе:	Экзамен	15		7,5			7,5		
	Зачёт	-		-			-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		экз., экз.		Экз.			Экз.		
Общая трудоемкость, ч.		288		144			144		
Общая трудоемкость, з.е.		8		4			4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Научно-теоретические и практические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
2.	Организация как объект управленческой деятельности	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
3.	Ресурсы как основа жизнедеятельности организации	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
4.	Методологические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1

5.	Система управления предприятием	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
6.	Управление взаимодействием предприятия с внешней средой	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
7.	Управление внутренней средой предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
8.	Управление процессами на предприятии	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
9.	Управление организационной структурой предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
10.	Оценка качества и эффективности управленческой деятельности предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
11.	Основы управления маркетинговой деятельностью предприятия	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
12.	Основы производственного менеджмента	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
13.	Основы финансового менеджмента	0,5	-	0,5	15	16	ОПК-2, ПК-1
14.	Основы кадрового менеджмента	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1
15.	Основы управления информационной деятельностью предприятия	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1
16.	Основы управления качеством на предприятии	0,5	-	0,5	16	17	ОПК-2, ПК-1
Всего часов:		8	-	8	253	269	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Научно-теоретические и практические основы управленческой деятельности предприятия

Определение понятия «управление». Потребность и необходимость управления в деятельности человека. Определение понятия «управленческая деятельность предприятия». Менеджмент как вид управленческой деятельности. Понятие и сущность менеджмента. Эволюция менеджмента: этапы, школы, концепции. Особенности менеджмента XXI-го века. Социально-психологический портрет современного менеджера. Этика управленческой деятельности: понятие и сущность. Сравнительный анализ американской, европейской, японской и российской моделей менеджмента.

2. Организация как объект управленческой деятельности

Определение понятия «организация». Классификация организаций. Миссия, цели и задачи создания организации. Предпринимательство как основа создания, функционирования и развития организации. Роль предпринимательства в современном обществе. Тенденции развития предпринимательства в России и за рубежом. Глобализация как фактор ведения предпринимательской деятельности в условиях современности. Этика предпринимательства. Понятие и сущность корпоративной социальной ответственности. Программа корпоративной социальной ответственности организации.

3. Ресурсы как основа жизнедеятельности организации

Определение понятий «ресурсы предприятия». Классификация ресурсов предприятия. Определение понятия система «ресурсного обеспечения предприятия». Условия и факторы, влияющие на качество и эффективность ресурсного обеспечения предприятия. Определение понятия «управление системой ресурсного обеспечения предприятия». Научные подходы к управлению системой ресурсного обеспечения предприятия. Методы и технологии управления системой ресурсного обеспечения предприятия. Оценка эффективности системы ресурсного обеспечения предприятия.

4. Методологические основы управленческой деятельности предприятия

Менеджмент как особое учение. Методологические основы управленческой деятельности: категориальный и понятийный аппарат менеджмента как науки. Объект, предмет и субъект менеджмента: определение и содержание понятий. Виды менеджмента. Определение понятия «миссия предприятия». Определение понятия «цель». Классификация целей предприятия. Определение и содержание понятия: «система целей предприятия». Определение понятия «функция». Классификация функций предприятия. Определение понятия «разработка и принятие управленческого решения». Классификация управленческих решений. Содержание и определение понятий: стратегическое, тактическое, текущее и оперативное управление. Научные подходы в менеджменте: содержание и практика применения. Методы и методическое обеспечение управленческой деятельности предприятия: определение понятий, классификация.

5. Система управления предприятием

Определение понятия «система управления производственно-хозяйственной деятельностью предприятия». Определение и содержание понятий «стабильность» и «устойчивость развития предприятия». Система управления предприятием как механизм стабильного и устойчивого развития предприятия. Миссия и цели предприятия как «надстройка» системы управления. Компоненты системы управления предприятием. Алгоритм разработки, принятия и реализации управленческого решения. Эффективность и качество управленческого решения. Показатели производственно-хозяйственной деятельности предприятия как индикатор эффективности системы управления.

6. Управление взаимодействием предприятия с внешней средой

Определение и содержание понятия «внешняя среда предприятия». Признаки внешней среды предприятия. Элементы внешней среды предприятия. Характеристики внешней среды предприятия. Определение и содержание понятия «управление взаимодействием предприятия с внешней средой». Алгоритм управления взаимодействием предприятия с

внешней средой. Стратегии управления взаимодействием предприятия с внешней средой и отдельными ее элементами. Оценка эффективности деятельности предприятия во внешней среде.

7. Управление внутренней средой предприятия

Определение и содержание понятия «внутренняя среда предприятия». Признаки внутренней среды предприятия. Элементы внутренней среды предприятия. Характеристики внутренней среды предприятия. Определение и содержание понятия «управление внутренней средой предприятия». Алгоритм оценки эффективности управления внутренней средой предприятия.

8. Управление процессами на предприятии

Определение понятия «процесс». Классификация процессов. Структура процесса. Определение понятия «управление процессами на предприятии». Факторы и условия качества и эффективности управления процессами на предприятии. Регламентация и документация управления процессами на предприятии. Современное программное обеспечение управления процессами на предприятии. Оценка качества и эффективности управления процессами на предприятии. Определение и содержание понятия «реинжиниринг процессов на предприятии». Факторы и условия успешности проведения реинжиниринга процессов на предприятии. Алгоритм проведения реинжиниринга процессов на предприятии.

9. Управление организационной структурой предприятия

Определение и содержание понятия «организационная структура предприятия». Элементы, параметры и характеристики организационной структуры предприятия. Типы и виды организационных структур предприятия. Определение понятия «управление организационной структурой предприятия». Алгоритм управления организационной структурой предприятия. Оценка эффективности организационной структуры предприятия. Оценка эффективности управления организационной структурой предприятия. Определения и содержание понятия «реструктуризация предприятия». Причины реструктуризации предприятия. Факторы и условия успешности проведения реструктуризации предприятия. Алгоритм проведения реструктуризации предприятия. Оценка эффективности реструктуризации предприятия.

10. Оценка качества и эффективности управленческой деятельности предприятия

Определение и содержание понятия «качество управленческой деятельности предприятия». Определение и содержание понятия «эффективность управленческой деятельности предприятия». Эффективность и качество управленческого решения. Система показателей качества и эффективности управленческой деятельности предприятия. Алгоритм оценки качества и эффективности управленческой деятельности предприятия. Структура и содержание программы по повышению качества и эффективности системы управления предприятием. Разработка программы по повышению качества и эффективности системы управления предприятием.

11. Основы управления маркетинговой деятельностью предприятия

Определение понятия «маркетинговая деятельность предприятия». Цели и задачи маркетинговой деятельности предприятия. Виды маркетинговой деятельности предприятия и система маркетинга предприятия. Определение понятия «управление маркетинговой деятельностью предприятия». Средства, технологии и алгоритм управления маркетинговой деятельностью предприятия. Оценка эффективности маркетинговой деятельности предприятия. Система управления маркетинговой деятельностью предприятия: основные положения. Оценка качества и эффективности системы управления маркетинговой деятельностью предприятия.

12. Основы производственного менеджмента

Определение и содержание понятия «производство». Определение понятия «производственный процесс» и виды производственных процессов. Определение понятия «производственная технология» и виды производственных технологий. Определение понятия «производственная система». Компоненты производственной системы предприятия. Типы производственных систем. Определение понятия «управление производством». Научные подходы и практика их применения в управлении производством. Алгоритм, методы и технологии управления производством. Оценка эффективности производственной системы предприятия. Система управления производством: основные положения. Оценка качества и эффективности системы управления производством на предприятии.

13. Основы финансового менеджмента

Определение понятий: «финансы», «финансовые отношения», «финансовые фонды», «финансовая система предприятия». Финансы как важнейший ресурс и фактор производства: классификация. Виды финансовых отношений предприятия. Виды финансовых фондов предприятия. Определение понятия «финансовая деятельность предприятия». Виды финансовой деятельности предприятия. Финансовая система предприятия: структура и содержание. Определение понятия «управление финансовой деятельностью предприятия». Система управления финансовой деятельностью предприятия: основные положения. Оценка качества и эффективности системы управления финансовой деятельностью предприятия.

14. Основы кадрового менеджмента

Определение понятий: персонал предприятия, кадровый потенциал предприятия, трудовой коллектив, человеческие ресурсы и интеллектуальный капитал предприятия. Определение понятия «управление персоналом предприятия». Система управления персоналом предприятия: определение понятия, структура. Алгоритм, методы и технологии управления персоналом предприятия. Оценка качества и эффективности системы управления персоналом предприятия.

15. Основы управления информационной деятельностью предприятия

Информация как стратегический ресурс стабильности и устойчивости развития современного предприятия. Определение и содержание понятия: информационная деятельность предприятия. Виды информации и информационной деятельности предприятия. Технологии и коммуникации как средство информационной деятельности предприятия. Определение понятия «информационная система предприятия». Структура информационной системы предприятия. Определение понятия «управление информационной деятельностью предприятия». Средства и технологии управления информационной деятельностью предприятия. Оценка эффективности управления информационной деятельностью предприятия.

16. Основы управления качеством на предприятии

Основы управления качеством на предприятии. Качество как общенаучная категория. Разновидность объектов качества. Определение понятия «управление качеством на предприятии». Виды деятельности по управлению качеством на предприятии. Система менеджмента качества: основные положения, структура. Алгоритм, средства, методы и технологии управления качеством на предприятии.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость,академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1	Научно-теоретические и практические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
2.	2	Организация как объект управленческой деятельности	0,5	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Ресурсы как основа жизнедеятельности организации	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Методологические основы управленческой деятельности предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
5.	5	Система управления предприятием	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	6	Управление взаимодействием предприятия с внешней средой	0,5	Устный и/или письменный опрос
7.	7	Управление внутренней средой предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
8.	8	Управление процессами на предприятии	0,5	Устный и/или письменный опрос
9.	9	Управление организационной структурой предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
10.	10	Оценка качества и эффективности управленческой деятельности предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос

11.	11	Основы управления маркетинговой деятельностью предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
12.	12	Основы производственного менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
13.	13	Основы финансового менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
14.	14	Основы кадрового менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
15.	15	Основы управления информационной деятельностью предприятия	0,5	Устный и/или письменный опрос
16.	16	Основы управления качеством на предприятии	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены по плану

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

Объясните, почему у предприятий существует потребность и необходимость в управлении? Дайте определение понятия «менеджмент».

Когда сформировался менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности? Чем это было обусловлено? Перечислите основные этапы институционального развития менеджмента.

Раскройте сущность менеджмента как формы деятельности.

Какими особенностями характеризуется менеджмент XXI-го века?

Назовите условия и факторы развития менеджмента как науки.

Перечислите основные группы целей и функций управления.

Дайте научное определение понятия «цель».

Дайте научное определение понятия «функция».

Дайте научное определение понятия «процесс».

Дайте научное определение понятия «технология».

Дайте определение понятия «научная школа».

Дайте определение понятия «научный подход».

Дайте научное определение понятия «методика».

Дайте определение понятия «методология».

Дайте определение понятия «концепция».

Дайте определение понятия «внешняя среда организации».

Раскройте значение и сущность внешней среды.

Дайте определение понятия «управление взаимодействием предприятия с внешней средой».

Назовите основные характеристики внешней среды.

На какие уровни делится внешняя среда. Раскройте их сущность и значение для ПХД предприятия.

Дайте определение понятия «внутренняя среда предприятия».

Назовите основные элементы внутренней среды предприятия и их характеристики.

Обоснуйте их значение для ПХД предприятия.

Перечислите основные параметры внутренней среды предприятия.

Дайте определение понятия «управление внутренней средой предприятия».

Дайте определение понятию «система управления предприятием».

Дайте определение понятию «принятие управленческого решения».

Назовите основные этапы разработки, принятия и реализации управленческого решения.

Назовите условия и факторы, влияющие на качество и эффективность принятия управленческих решений.

Приведите пример управленческого решения и системы показателей оценки его эффективности.

Дайте определение понятию «ресурсы предприятия».

Дайте определение понятия «управление ресурсным обеспечением ПХД предприятия».

Раскройте сущность управления ресурсным обеспечением предприятия с точки зрения системного подхода.

Раскройте сущность управления ресурсным обеспечением предприятия с точки зрения процессного подхода.

Обозначьте способы и методы оценки эффективности ресурсного обеспечения предприятия.

Дайте определение понятию «организационная структура предприятия».

Дайте определение понятию «управление организационной структурой предприятия».

Дайте определение понятия «реструктуризация организационной структуры предприятия».

Назовите причины проведения реструктуризации предприятия.

Раскройте подходы к управлению бизнес-процессами.

Дайте определение понятию «планирование производственно-хозяйственной деятельности предприятия».

Дайте определение понятию «контроль производственно-хозяйственной деятельности предприятия».

Дайте определение понятию «стратегический менеджмент».

Опишите компоненты системы стратегического менеджмента предприятия.

Дайте определение понятия «стратегия предприятия».

Назовите этапы технологической цепочки стратегического управления.

Приведите пример показателей оценки эффективности стратегического менеджмента.

Дайте определение понятию «тактическое управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».

Дайте определение понятия «текущее управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».

Дайте определение понятию «оперативное управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».

Дайте определение понятия «государственное регулирование предпринимательской деятельности предприятия». Раскройте цель и задачи государственное регулирование предпринимательской деятельности предприятия

Раскройте суть и содержание основных методов анализа финансового состояния предприятия.

Раскройте сущность инновационного менеджмента как инструмента управления инновационной деятельностью предприятия.

Раскройте цель, задачи и средства инновационной деятельности предприятия.

Раскройте место и роль антикризисного управления в системе менеджмента предприятия.

Дайте определение понятия «управленческая деятельность в условиях изменений».

Дайте определение понятиям «риск» и «управление рисками производственно - хозяйственной деятельности предприятия».

Раскройте структуру и содержание процесса организация и обслуживание рабочих мест.

Раскройте роль и значение информационного менеджмента в системе управления предприятием и его информационной безопасности.

Раскройте сущность и содержания понятия: «Изменения как основа развития организации».

Что такое финансы предприятий. Как осуществляется выбор источников финансирования.

Раскройте управленческие основы инвестиционной деятельности предприятия.

Как оценить эффективность маркетинговой деятельности предприятия?

Объясните, почему качество рассматривается как экономическая категория?

Дайте определение понятию «Кадровая политика предприятия».

Раскройте цель и задачи проведения анализа финансового состояния предприятия.

Какие методы статистического регулирования, анализа и контроля качества вы знаете.

Приведите пример использования одного из них на ваш выбор.

Исходя из каких критериев создаются, разрабатываются и внедряются корпоративные информационные системы. Раскройте их содержание.

Раскройте цель и задачи управления маркетинговой деятельностью.

Назовите основные элементы системы маркетинга предприятия и раскройте их сущность.

Раскройте определение понятия «управление производством».

Как вы считаете, почему слияние, поглощение, реструктуризация, банкротство относятся к специальным областям финансового менеджмента:.

Классифицируйте показатели качества по группам. Качество – как экономическая категория и объект управления. Показатели качества и их оценка.

Раскройте роль и значение инноваций в бизнес-деятельности современных предприятий.

Почему и для чего предприятия занимаются внешнеэкономической деятельностью?

Что такое Система менеджмента качества? Назовите ее основные компоненты.

Что означает понятие «организационно-динамическая структура управления проектом».

Назовите основные этапы разработки и внедрения программы повышения эффективности и качества производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать

ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.18 Статистика	++					Зачет, экзамен
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен

Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-2.2 Способен осуществлять	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять

	наглядную визуализацию данных	наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	наглядную визуализацию данных. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	наглядную визуализацию данных. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации

руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

Объясните, почему у предприятий существует потребность и необходимость в управлении?
 Дайте определение понятия «менеджмент».

Когда сформировался менеджмент как самостоятельный вид профессиональной деятельности? Чем это было обусловлено? Перечислите основные этапы институционального развития менеджмента.

Раскройте сущность менеджмента как формы деятельности.

Какими особенностями характеризуется менеджмент XXI-го века?

Назовите условия и факторы развития менеджмента как науки.

Перечислите основные группы целей и функций управления.

Дайте научное определение понятия «цель».

Дайте научное определение понятия «функция».

Дайте научное определение понятия «процесс».

Дайте научное определение понятия «технология».

Дайте определение понятия «научная школа».

Дайте определение понятия «научный подход».

Дайте научное определение понятия «методика».

Дайте определение понятия «методология».

Дайте определение понятия «концепция».

Дайте определение понятия «внешняя среда организации».

Раскройте значение и сущность внешней среды.

Дайте определение понятия «управление взаимодействием предприятия с внешней средой».

Назовите основные характеристики внешней среды.

На какие уровни делится внешняя среда. Раскройте их сущность и значение для ПХД предприятия.

Дайте определение понятия «внутренняя среда предприятия».

Назовите основные элементы внутренней среды предприятия и их характеристики.

Обоснуйте их значение для ПХД предприятия.

Перечислите основные параметры внутренней среды предприятия.

Дайте определение понятия «управление внутренней средой предприятия».

Дайте определение понятию «система управления предприятием».

Дайте определение понятию «принятие управленческого решения».

Назовите основные этапы разработки, принятия и реализации управленческого решения.

Назовите условия и факторы, влияющие на качество и эффективность принятия управленческих решений.

Приведите пример управленческого решения и системы показателей оценки его эффективности.

Дайте определение понятию «ресурсы предприятия».

Дайте определение понятия «управление ресурсным обеспечением ПХД предприятия».

Раскройте сущность управления ресурсным обеспечением предприятия с точки зрения системного подхода.

Раскройте сущность управления ресурсным обеспечением предприятия с точки зрения процессного подхода.

Обозначьте способы и методы оценки эффективности ресурсного обеспечения предприятия.

Дайте определение понятию «организационная структура предприятия».

Дайте определение понятию «управление организационной структурой предприятия».

Дайте определение понятия «реструктуризация организационной структуры предприятия».

Назовите причины проведения реструктуризации предприятия.

Раскройте подходы к управлению бизнес-процессами.

Дайте определение понятию «планирование производственно-хозяйственной деятельности предприятия».

Дайте определение понятию «контроль производственно-хозяйственной деятельности предприятия».

Дайте определение понятию «стратегический менеджмент».

Опишите компоненты системы стратегического менеджмента предприятия.
Дайте определение понятия «стратегия предприятия».
Назовите этапы технологической цепочки стратегического управления.
Приведите пример показателей оценки эффективности стратегического менеджмента.
Дайте определение понятию «тактическое управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».
Дайте определение понятия «текущее управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».
Дайте определение понятию «оперативное управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия».
Дайте определение понятия «государственное регулирование предпринимательской деятельности предприятия». Раскройте цель и задачи государственное регулирование предпринимательской деятельности предприятия
Раскройте суть и содержание основных методов анализа финансового состояния предприятия.
Раскройте сущность инновационного менеджмента как инструмента управления инновационной деятельностью предприятия.
Раскройте цель, задачи и средства инновационной деятельности предприятия.
Раскройте место и роль антикризисного управления в системе менеджмента предприятия.
Дайте определение понятия «управленческая деятельность в условиях изменений».
Дайте определение понятиям «риск» и «управление рисками производственно - хозяйственной деятельности предприятия».
Раскройте структуру и содержание процесса организация и обслуживание рабочих мест.
Раскройте роль и значение информационного менеджмента в системе управления предприятием и его информационной безопасности.
Раскройте сущность и содержания понятия: «Изменения как основа развития организации».
Что такое финансы предприятий. Как осуществляется выбор источников финансирования.
Раскройте управленческие основы инвестиционной деятельности предприятия.
Как оценить эффективность маркетинговой деятельности предприятия?
Объясните, почему качество рассматривается как экономическая категория?
Дайте определение понятию «Кадровая политика предприятия».
Раскройте цель и задачи проведения анализа финансового состояния предприятия.
Какие методы статистического регулирования, анализа и контроля качества вы знаете.
Приведите пример использования одного из них на ваш выбор.
Исходя из каких критериев создаются, разрабатываются и внедряются корпоративные информационные системы. Раскройте их содержание.
Раскройте цель и задачи управления маркетинговой деятельностью.
Назовите основные элементы системы маркетинга предприятия и раскройте их сущность.
Раскройте определение понятия «управление производством».
Классифицируйте показатели качества по группам. Качество – как экономическая категория и объект управления. Показатели качества и их оценка.
Раскройте роль и значение инноваций в бизнес-деятельности современных предприятий.
Почему и для чего предприятия занимаются внешнеэкономической деятельностью?
Что такое Система менеджмента качества? Назовите ее основные компоненты.
Что означает понятие «организационно-динамическая структура управления проектом».
Назовите основные этапы разработки и внедрения программы повышения эффективности и качества производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Опишите социально-психологический портрет современного менеджера.

2. Проведите сравнительный анализ американской, европейской, японской и российской моделей менеджмента.

Используя классификацию организаций, охарактеризуйте организацию N.

3. Назовите и охарактеризуйте (качественно и/или количественно) состав ресурсной базы предприятия N по видам ресурсам.

4. Опишите алгоритм разработки, принятия и реализации решения N; факторы и условия, определяющие качество и эффективность его реализации.

1) Поэлементно структурируйте внешнюю среду организации N. 2) По 10-ти балльной шкале оцените влияние каждого из элементов внешней среды на деятельность организации N. 3) Выберите из всего набора элементов внешней среды организации N, элементы, набравшие от 7 до 10 баллов (включительно). 4) Оцените по 5-ти балльной шкале, кратко обосновав свой ответ, следующие характеристики элементов внешней среды организации N, набравших от 7 до 10 баллов:

- сложность;
- изменчивость;
- неопределенность;
- вязкость;
- взаимосвязанность.

5) Посчитайте максимальное значение силы давления внешней среды на деятельность организации N.

6) Посчитайте силу давления каждого элемента внешней среды на деятельность организации N и сравните с максимальным значением силы давления внешней среды организации N, сделайте выводы.

7) Посчитайте силу давления внешней среды на деятельность организации N и сравните с максимальным значением силы давления внешней среды организации N, сделайте выводы.

5. Охарактеризуйте предприятие N по таким характеристикам как: сложность, иерархичность, диапазон контроля, централизация, разделение, специализация и кооперация труда, формализация и стандартизация, взаимосвязанность, скоординированность и коммуникационность, адаптивность и оперативность.

6. Назовите элементы и опишите структуру процесса N.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Опишите цели и задачи, систему маркетинга предприятия N. Проанализируйте соответствие структуры системы маркетинга потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

2. Опишите цели и задачи, системы производства предприятия N. Проанализируйте соответствие структуры системы производства потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

3. Назовите элементы финансовой системы предприятия N. Соответствует ли структура финансовой системы потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе?

4. Из каких элементов состоит система управления персоналом предприятия N? Соответствует ли такая структура потребностям предприятия?

5. Опишите информационную систему предприятия N. Соответствует ли такая структура информационной системы потребностям предприятия?

6. Какие виды деятельности в сфере управления качеством осуществляются на предприятии N? Соответствует ли такая структура потребностям предприятия?

7. На примере конкретного объекта, опишите методы и технологии управления риском, факторами риска, последствиями для производственно-хозяйственной деятельности предприятия N.

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Потребность в управлении деятельностью предприятия.
2. Содержание понятия «управленческая деятельность предприятия».
3. Содержание понятий «объект», «предмет» и «субъект» управленческой деятельности предприятия.
4. Профессиональный и социально-психологический портрет современного менеджера.
5. Эволюция менеджмента: этапы и основные школы.
6. Содержание понятия «этика управленческой деятельности».
7. Особенности менеджмента XXI-го века.
8. Классификация менеджмента.
9. Внешняя среда предприятия: определение понятия, признаки, элементы, уровни и характеристики.
10. Научно-теоретические основы управления взаимодействием предприятия с внешней средой.
11. Алгоритм управления взаимодействием предприятия с внешней средой.
12. Внутренняя среда предприятия: определение понятия, признаки, элементы и характеристики.
13. Научно-теоретические основы управления внутренней средой предприятия.
14. Алгоритм оценки эффективности внутренней среды предприятия.
15. Определение понятия «цель» в менеджменте. Классификация целей предприятия.
16. Определение понятия «организация». Классификация организаций.
17. Определение понятия «функция». Классификация функций управления.
18. Содержание системного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
19. Содержание процессного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
20. Содержание ситуационного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
21. Содержание количественного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
22. Содержание инновационного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
23. Содержание логического подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
24. Содержание маркетингового подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
25. Содержание нормативного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
26. Содержание стандартизационного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
27. Содержание делового подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
28. Содержание поведенческого подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
29. Содержание структурно-функционального подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
30. Содержание комплексного подхода в менеджменте и практика его применения в управленческой деятельности предприятия.
31. Сравнительный анализ американской, европейской, японской и российской моделей менеджмента.

32. Управленческое решение: определение понятия, этапы, факторы и условия.
33. Классификация управленческих решений.
34. Механизм управления процессом разработки, принятия и реализации управленческого решения.
35. Оценка эффективности и качества управленческого решения.
36. Содержание понятия «ресурсное обеспечение предприятия».
37. Классификация ресурсов предприятия.
38. Научные основы управления ресурсным обеспечением предприятия.
39. Содержание понятия «корпоративная социальная ответственность предприятия».
40. Применение методов моделирования в процессе разработки и принятия управленческого решения.
41. Применение методов прогнозирования в процессе разработки и принятия управленческого решения.
42. Методы оценки эффективности и качества ресурсного обеспечения предприятия.
43. Определение понятия «процесс» в управленческой деятельности, виды, структура процесса.
44. Научные основы управления процессами на предприятии.
45. Факторы и условия качества и эффективности управления процессами на предприятии.
46. Современное программное обеспечение управления процессами на предприятии.
47. Содержание понятия «реинжиниринг бизнес-процессов на предприятии».
48. Алгоритм реинжиниринга бизнес-процессов на предприятии.
49. Определение понятия «организационная структура предприятия», параметры и характеристики, типы и виды.
50. Научные основы управления организационной структурой предприятия.
51. Алгоритм управления организационной структурой предприятия.
52. Оценка эффективности организационной структуры предприятия.
53. Оценка эффективности управления организационной структурой предприятия.
54. Реструктуризация предприятия: определение понятия, причины.
55. Факторы и условия успешности проведения реструктуризации предприятия.
56. Алгоритм проведения реструктуризации предприятия.
57. Оценка эффективности реструктуризации предприятия.
58. Система управления предприятием: определение понятия и структура.
59. Оценка эффективности системы управления предприятием.
60. Функция управления «целеполагание»: определение понятия, компоненты и их содержание.
61. Функция управления «мониторинг»: определение понятия, компоненты и их содержание.
62. Функция управления «диагностика»: определение понятия, компоненты и их содержание.
63. Функция управления «прогнозирование»: определение понятия, компоненты и их содержание.
64. Функция управления «анализ»: определение понятия, компоненты и их содержание.
65. Функция управления «оценка»: определение понятия, компоненты и их содержание.
66. Функция управления «выбор оптимальной стратегии»: определение понятия, компоненты и их содержание.
67. Функция управления «планирование»: определение понятия, компоненты и их содержание.
68. Функция управления «организация»: определение понятия, компоненты и их содержание.
69. Функция управления «мотивация»: определение понятия, компоненты и их содержание.
70. Функция управления «координация»: определение понятия, компоненты и их содержание.
71. Функция управления «регулирование»: определение понятия, компоненты и их содержание.

72. Функция управления «управленческий учет»: определение понятия, компоненты и их содержание.
73. Функция управления «контроль»: определение понятия, компоненты и их содержание.
74. Научные основы управления производством и производственными системами предприятия.
75. Научные основы кадрового менеджмента предприятия.
76. Научные основы инновационного менеджмента предприятия.
77. Антикризисное управление в системе менеджмента предприятия.
78. Научные основы управления организационными изменениями.
79. Основы риск-менеджмента.
80. Научные основы управления информационными ресурсами предприятия.
81. Основные научные положения управления системой коммуникаций предприятия.
82. Стратегическое и тактическое управление в системе менеджмента предприятия: основные научные положения.
83. Управление текущей производственно-хозяйственной деятельностью предприятия: основные научные положения.
84. Оперативное управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятия: основные научные положения.
85. Научные основы финансового менеджмента.
86. Научные основы управления маркетинговой деятельностью предприятия.
87. Основные положения проектного менеджмента.
88. Основные положения управления качеством на предприятии.
89. Содержание понятия «стабильность и устойчивость развития предприятия».
90. Факторы и условия повышения качества и эффективности управленческой деятельности предприятия.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Опишите социально-психологический портрет современного менеджера.
2. Проведите сравнительный анализ американской, европейской, японской и российской моделей менеджмента.
Используя классификацию организаций, охарактеризуйте организацию N.
3. Назовите и охарактеризуйте (качественно и/или количественно) состав ресурсной базы предприятия N по видам ресурсам.
4. Опишите алгоритм разработки, принятия и реализации решения N; факторы и условия, определяющие качество и эффективность его реализации.
1) Поэлементно структурируйте внешнюю среду организации N. 2) По 10-ти балльной шкале оцените влияние каждого из элементов внешней среды на деятельность организации N. 3) Выберите из всего набора элементов внешней среды организации N, элементы, набравшие от 7 до 10 баллов (включительно). 4) Оцените по 5-ти балльной шкале, кратко обосновав свой ответ, следующие характеристики элементов внешней среды организации N, набравших от 7 до 10 баллов:
 - сложность;
 - изменчивость;
 - неопределенность;
 - вязкость;
 - взаимосвязанность.
- 5) Посчитайте максимальное значение силы давления внешней среды на деятельность организации N.
- 6) Посчитайте силу давления каждого элемента внешней среды на деятельность организации N и сравните с максимальным значением силы давления внешней среды организации N, сделайте выводы.

- 7) Посчитайте силу давления внешней среды на деятельность организации N и сравните с максимальным значением силы давления внешней среды организации N, сделайте выводы.
5. Охарактеризуйте предприятие N по таким характеристикам как: сложность, иерархичность, диапазон контроля, централизация, разделение, специализация и кооперация труда, формализация и стандартизация, взаимосвязанность, скоординированность и коммуникационность, адаптивность и оперативность.
6. Назовите элементы и опишите структуру процесса N.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Опишите цели и задачи, систему маркетинга предприятия N. Проанализируйте соответствие структуры системы маркетинга потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.
2. Опишите цели и задачи, системы производства предприятия N. Проанализируйте соответствие структуры системы производства потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.
3. Назовите элементы финансовой системы предприятия N. Соответствует ли структура финансовой системы потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе?
4. Из каких элементов состоит система управления персоналом предприятия N? Соответствует ли такая структура потребностям предприятия?
5. Опишите информационную систему предприятия N. Соответствует ли такая структура информационной системы потребностям предприятия?
6. Какие виды деятельности в сфере управления качеством осуществляются на предприятии N? Соответствует ли такая структура потребностям предприятия?
7. На примере конкретного объекта, опишите методы и технологии управления риском, факторами риска, последствиями для производственно-хозяйственной деятельности предприятия N.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Основы теории управления: Учебное пособие/А.П.Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 280 с.: 60х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9558-0410-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491491>
2. Теория управления: Учебник для бакалавров/С.А.Ким - М.: Дашков и К, 2016. - 240 с.: 60х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-394-02373-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/515757>

3. Теория управления в примерах и задачах: Учебное пособие / Пантелеев А.В., Борताковский А.С., - 2-е изд., стереотип. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 584 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011862-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/542627>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с

б) дополнительная литература:

1. Основы социального управления : учеб. пособие / Е.П. Тавокин. — М. : ИНФРА-М, 2018. - 200 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/978544>
 2. Теория управления : учебник / Н.Б. Костина, Т.В. Дуран, Д.А. Калугина. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 252 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/10.12737/textbook_58e741bf9ba680.6641029. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/782837>
 3. Управление рисками предприятия : учебное пособие / В.Н. Уродовских. — М. : Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2017. — 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615086>
 4. Основы эффективного менеджмента: Учебное пособие - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 320 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-009563-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/447418>
 5. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. — М. : ИНФРА-М, 2017. – 277 с. — (Научная мысль). – www.dx.doi.org/10.12737/2683. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/792680>
 7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
 8. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
 9. Управление персоналом организации: Учебник/ Под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 695с.
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 368с.
- Панасенко Е.В. Логистика: персонал, технологии, практика. – М.: ИНФРА – Инженерия, 2011. – 224с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. dis.ru.
2. expert.ru.
3. rbc.ru.
4. edu.ru.
5. eup.ru.
6. mirrabot.ru.
7. rsl.ru.
8. nlr.ru

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.22 Основы управления персоналом

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом в организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 7 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс), экзамен (3 курс), курсовая работа (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Методологические основы управления персоналом	2		2	54	58	ОПК-1,3

2	Технологии подбора, развития и увольнения персонала	2		2	54	58	ОПК-1,3
3	Технологии управления поведением персонала организации	2		2	55	59	ОПК-1,3
4	Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений организации	2		2	55,75	59,75	ОПК-1,3
Всего часов:		8		8	218,75	234,75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.О.05 Культура общения и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.07 Правоведение, Б1.О.24 Конфликтология, Б1.О.25 Основы управленческого консультирования и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической,	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки

	организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудового кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 7 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 2			Курс 3		
				Сессия 2			Сессия 1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		234,75	4	103,25	8	95,25	131,5	8	123,5
В том числе:	Лекции (Л)	8	2	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8	2	4	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-							

	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	23,5					23,5		23,5
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	195,25		95,25		95,25	100		100
Контактная работа		6		1	1		5	5	
Контактная работа в семестре (КС)		4,25		0,75	0,75		3,5	3,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		-			7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75		-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Зач., экз.</i>		Зачёт			Экз.		
Общая трудоемкость, ч.		252		108			144		
Общая трудоемкость, З.Е.		7		3			4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Методологические основы управления персоналом	2		2	54	58	ОПК-1,3
2	Технологии подбора, развития и увольнения персонала	2		2	54	58	ОПК-1,3
3	Технологии управления поведением персонала организации	2		2	55	59	ОПК-1,3
4	Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений организации	2		2	55,75	59,75	ОПК-1,3
Всего часов:		8		8	218,75	234,75	

5.3Содержание дисциплины.

Раздел 1. Методологические основы управления персоналом:

- основы методологии управления персоналом (философия, концепции, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом);
- сущность, цели, функции и организационная структура системы управления персоналом;
- основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- основы кадрового планирования в организации.

Раздел 2. Технологии подбора, развития и увольнения персонала:

- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).

Раздел 3. Технологии управления поведением персонала организации:

- типологии трудового поведения и технологии реализации научного подхода в выявлении причин и факторов трудового поведения персонала;
- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т. ч. оплаты труда).

Раздел 4. Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений организации:

- методы оценки текущей деятельности и трудового поведения работников организации;
- методы оценки результатов деятельности трудовых коллективов;
- специфика оценки результатов деятельности службы управления персоналом и ее сотрудников

5.4Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость,академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Методологические основы управления персоналом	2	Устный и/или письменный опрос
2	2	Технологии подбора, развития и увольнения персонала	2	Устный и/или письменный опрос
3	3	Технологии управления поведением персонала	2	Устный и/или письменный опрос
4	4	Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений	2	Устный и/или письменный опрос, тестирование

5.5Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- тестирование

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 1. Методологические основы управления персоналом

Вопросы

- Основные понятия: организация, персонал, оргкультура, менеджмент.
- Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
- История развития кадрового менеджмента.
- Теории, концепции, парадигмы управления персоналом.
- Численность, категории, структура персонала.
- Теория управления о роли человека в организации.
- Основные школы и концепции управления персоналом: “научного управления”, “человеческих отношений”, “человеческих ресурсов”.
- Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран.
- Инструментарий воздействия на персонал.
- Социальная политика государства и организации.
- Государственная система управления трудовыми ресурсами.
- Принципы и методы управления персоналом.

Раздел 2. Технологии подбора, развития и увольнения персонала

Вопросы

- Факторы, определяющие организационную структуру управления персоналом.
- Качественные и количественные показатели, характеризующие организационную структуру управления персоналом.
- Виды организационных структур управления персоналом.
- Формирование структурных подразделений системы управления персоналом.
- Возможные варианты построения оргструктуры управления персоналом в зависимости от особенностей организации.
- Взаимосвязь звеньев управления персоналом между собой и с другими подразделениями организации.
- Аутсорсинг в системе управления персоналом.

Раздел 3. Технологии управления поведением персонала организации

Вопросы

- Введение в должность (ориентация): сущность, цель, задачи, формы.
- Организация управления профориентацией персонала.
- Сущность, цели и этапы адаптации персонала. Виды и содержание адаптации персонала.

- Стратегии начала работы в новой должности.
- Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения (переподготовки и повышения квалификации) персонала в организации. Особенности обучения взрослых. Место обучения в системе управления персоналом.
- Организационная структура и функции подразделений по обучению персонала. Этапы обучения.

Раздел 4. Методы оценки результатов деятельности работников и подразделений организации

Вопросы

- Цели, функции, организационная структура системы управления персоналом.
- Базовые категории, характеризующие управление персоналом.
- Организационное проектирование системы управления персоналом.
- Основные сферы управления персоналом и их соотношение.
- Функциональное разделение труда и организационная служба управления персоналом.
- Соотношение понятий: «руководство персоналом», «управление персоналом», «менеджмент персонала» и др.
- Работа с кадрами и руководство персоналом.
- Кадровое, информационное и правовое обеспечение управления персоналом. Менеджер по персоналу.
- Взаимодействие менеджеров по персоналу и линейных менеджеров. Компоненты руководства.

6.1.2. Примерная тематика курсовых работ

1. Анализ и совершенствование управления персоналом организации в условиях рынка в России
2. Анализ качества рабочей силы организации и направления его повышения
3. Исследование мотивов трудового поведения и совершенствование системы стимулирования в организации
4. Улучшение качества трудовой жизни в организации как фактор повышения роста ее эффективности
5. Исследование и совершенствование системы оценки результатов деятельности и трудового поведения работников организации
6. Разработка требований рабочего места к работнику как основа подбора и перемещений персонала
7. Разработка научно-методического /кадрового/ финансового/ информационного/ правового/ материально-технического/ организационно-методического/ социально-психологического обеспечения деятельности службы управления персоналом в организации
8. Новые технологии в управлении персоналом и эффективность их применения
9. Анализ рынка труда и требований к наемным работникам
10. Исследование роли и значения деятельности службы УП и оценка результатов деятельности службы управления персоналом.
11. Аттестация персонала.
12. Развитие и обучение персонала.
13. Кадровое планирование.
14. Производительность труда и факторы, влияющие на ее уровень.
15. Технологии набора, отбора и найма персонала
16. Социально-психологические методы, применяемые в кадровом менеджменте

6.1.3.Тестирование

1. Человек как должность или формальная составляющая бюрократического механизма рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком

2. Человек как главный субъект организации и особый объект управления рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.

3. Человек, определяющийся с выбором или сменой профессии:

- адепт;
- оптант;
- интернал;
- мастер.

4. Человек, выбравший профессию и осваивающий ее:

- интернал;
- оптант;
- адепт;
- мастер

5. Рабочих, занятых физическим трудом в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

6. Работников социальной инфраструктуры в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

7. Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и включающая занятых и безработных, составляет:

- трудовые ресурсы;
- экономически активное население;
- трудоспособное население;
- трудовые резервы.

8. К основным принципам управления персоналом относят:

- принцип плановости;
- принцип взаимозаменяемости работников;
- принцип абсолютного единоначалия;
- все перечисленное.

9. Основными компонентами рынка труда является:

- совокупный спрос;
- производительность труда;
- курс национальной валюты;

- все перечисленное.

10. Формирование группировок, обострение межличностных отношений, борьба за лидерство характерны для стадии развития коллектива, именуемой:

- притирка;
- переворот;
- результативность;
- мастерство.

11. К какому типу лидерства относится следующее определение: «Он выступает для членов группы как сила для поддержания «Я-концепции» и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины, тревоги, неуверенности»?

- «вожак»;
- «тиран»;
- «организатор»;
- «герой»

12. К какому типу лидеров по их восприятию группой относится следующее определение: «Не выделяется среди членов группы, воспринимается как первый среди равных в определенной сфере. Может быть более удачлив»?

- «один из нас»;
- «лучший из нас»;
- «хороший человек»;
- «служитель».

13. Кадровая политика, в рамках которой руководство организации осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса и принимает меры по локализации кризисных явлений, является:

- пассивной;
- реактивной;
- превентивной;
- активной.

14. Основу какого этапа проектирования кадровой политики составляет разработка программ, путей достижения целей кадровой работы?

- 1-го этапа – нормирования;
- 2-го этапа – программирования;
- 3-го этапа - мониторинга;
- имеет место на всех этапах.

15. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесена оценка содержания труда?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор трудовых отношений.

16. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесено планирование потребности персонала?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор стратегического управления персоналом.

17. Социальная адаптация молодого специалиста проходит в срок:

- 1-3 месяца;
- 6-12 месяцев;
- до 3 лет;

- до 5 лет;

18. Организация эффективной трудовой деятельности осуществляется на основе:

- стратегического плана;
- плана социального развития;
- годового плана;
- личного плана.

19. Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных глобальным целям организации это:

- кадровая политика;
- философия организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- трудовой договор

20. Должностные инструкции - это:

- краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации;
- изложение обязанностей работника;
- утвержденные администрацией права и обязанности работника;
- перечисление требующихся навыков и умений

21. В каких нормативных документах отражена работа по оценке персонала:

- устав организации;
- положение о структурном подразделении;
- штатное расписание;
- коллективный договор.

22. Какому типу соответствует следующий вопрос собеседования: “Что Вы можете сказать о ...”

- открытый;
- закрытый;
- зондирующий;
- гипотетический;

23. Длительный подъем по служебной лестнице с постепенным ростом потенциала, завершающийся выходом на пенсию характерен для модели карьеры:

- “лестница”;
- “трамплин”;
- ”змея”;
- “перепутье”.

24. Что из перечисленного не относится к основным стилям руководства:

- авторитарный;
- неформальный;
- демократичный;
- либеральный.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа

Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные

	Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК- 1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует

	и критерии подбора и расстановки персонала	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	приобретенными знаниями.
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает

на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен, курсовая работа.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание

Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме защиты курсовой работы проводится по результатам выполнения соответствующего вида учебной работы, предусмотренного учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по итогам защиты курсового проекта проводится преподавателем методом экспертной оценки. По итогам выполнения курсовой работы выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.

Хорошо	4	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Имеются незначительные замечания по оформлению работы.
Удовлетворительно	3	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. Имеются значительные замечания по оформлению курсовой работы.
Неудовлетворительно	2	Курсовая работа выполнена с нарушением требований, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и (или) в ходе защиты работы студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
2. История развития менеджмента.
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
4. Экономический подход к управлению персоналом.
5. Органический подход к управлению персоналом.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
7. Основные модели кадрового менеджмента.
8. Принципы и методы управления.
9. Численность, категории, структура персонала.
10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.
11. Кадровая политика и кадровая деятельность.

12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала.
19. Аттестация кадров.
20. Непосредственные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.
24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
2. Технологии набора, отбора и найма персонала.
3. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Экономические методы, используемые в управлении персоналом
5. Расчет потребности в кадрах
6. Современные методы расчета заработной платы
7. Тестирование кандидатов в процессе найма персонала.
8. Методы оценки персонала.
9. Охрана труда в организации.
10. Должностная инструкция специалиста службы управления персоналом

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.:Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415303>
2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60х90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

б) дополнительная литература

1. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>
3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Кибанов А.Я., Эсаулова И.А., Шаталова Н.И.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60х88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010226-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>
4. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.:Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
7. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.

4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий

срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**Б1.О.23 ОСНОВЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ И
КАДРОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом в организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 3).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Сущность, содержание и виды кадровой политики	0,5		1	18	19,5	ОПК-4, ПК-1
2	Кадровая политика организации как часть	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1

	общей концепции её развития						
3	Разработка и реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом	0,5		0,5	18	19	ОПК-4, ПК-1
4	Этапы формирования и основные мероприятия кадровой политики	0,5		1	18	19,5	ОПК-4, ПК-1
5	Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1
6	Планирование потребности и обеспечения персоналом	1		1	18	20	ОПК-4, ПК-1
7	Планирование использования и развития персонала	0,5		0,5	18	19	ОПК-4, ПК-1
8	Планирование высвобождения персонала	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1
9	Планирование затрат на персонал	1		0,5	16,5	18	ОПК-4, ПК-1
Всего часов:		4		6	160,5	170,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.21 Основы теории управления, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:	Курс 3

		Всего	В том числе интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		170,5	4	170,5	10	160,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Практические занятия (ПЗ)	6	2	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат (РЕФ)	-				
	Другие виды самостоятельной работы	160,5		160,5		160,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		-
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		180		180		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Сущность, содержание и виды кадровой	0,5		1	18	19,5	ОПК-4,

	политики						ПК-1
2	Кадровая политика организации как часть общей концепции её развития	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1
3	Разработка и реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом	0,5		0,5	18	19	ОПК-4, ПК-1
4	Этапы формирования и основные мероприятия кадровой политики	0,5		1	18	19,5	ОПК-4, ПК-1
5	Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1
6	Планирование потребности и обеспечения персоналом	1		1	18	20	ОПК-4, ПК-1
7	Планирование использования и развития персонала	0,5		0,5	18	19	ОПК-4, ПК-1
8	Планирование высвобождения персонала	-		0,5	18	18,5	ОПК-4, ПК-1
9	Планирование затрат на персонал	1		0,5	16,5	18	ОПК-4, ПК-1
Всего часов:		4		6	160,5	170,5	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Сущность, содержание и виды кадровой политики

Понятие «кадровая политика». Содержание кадровой политики. Основные виды кадровой политики.

Государственная кадровая политика и её роль в развитии общества. Содержание, цель, задачи и принципы современной государственной кадровой политики.

Кадровая политика органов государственной власти. Кадровая политика регионов.

Субъекты и объекты кадровой политики. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.

Тема 2. Кадровая политика организации как часть общей концепции её развития

Кадровая политика организации как составляющая сфера политики организации. Объект и предмет кадровой политики организации. Экономические и социальные цели, стратегические и оперативные задачи кадровой политики.

Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её персоналом. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом.

Требования к кадровой политике современной организации. Основные принципы формирования кадровой политики.

Типология кадровой политики на основании осознанности норм и правил, лежащих в основе кадровых мероприятий: пассивная, активная (рациональная и авантюристическая), реактивная, превентивная (перестраховка).

Типология кадровой политики на основании отношения к внешней среде и ориентации на внешний или внутренний персонал: открытая и закрытая кадровая политика.

Тема 3. Разработка и реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом

Формирование руководством стратегии управления персоналом и кадровой политики организации. Реализация кадровой политики кадровой службой организации. Нормативные документы кадровой политики: устав организации, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, штатное расписание, положения о подразделениях, положение об оплате и премировании труда, трудовой договор, должностная инструкция, положение об аттестации сотрудников и др.

Тема 4. Этапы формирования и основные мероприятия кадровой политики

Этапы нормирования, программирования, мониторинга. Кадровые мероприятия на стадии формирования организации (подготовка организационного проекта, формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы). Кадровые мероприятия на стадии интенсивного роста (привлечение нового персонала – набор, отбор, проведение адаптации, формирование управленческих команд). Кадровые мероприятия на стадии стабилизации организации. Кадровые мероприятия на стадии спада. Кризисы организации. Антикризисная кадровая политика.

Зависимость основных кадровых мероприятий от типа стратегии организации и уровня планирования. Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом.

Тема 5. Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации

Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Основные принципы кадрового планирования (участие работников организации в процессе планирования; непрерывность и гибкость планирования; согласование планов по персоналу; экономичность).

Традиционная административная концепция управления кадрами и маркетинговая концепция управления персоналом (кадровый маркетинг).

Тема 6. Планирование потребности и обеспечения персоналом

Понятие жизненного цикла использования кадров (кадрового цикла). Детерминанты потребности в персонале. Содержание и схема планирования персонала.

Основные элементы планирования персонала. Анализ состава персонала. Планирование потребности в персонале; внутренние и внешние для предприятия факторы влияния на потребность в персонале. Планирование обеспечения персоналом; четыре составляющих планирования: набор, отбор, принятие на работу, адаптация сотрудников.

Тема 7. Планирование использования и развития персонала

Цели планирования использования персонала: соответствие квалификации требованиям рабочих мест, обеспечение удовлетворённости работников рабочими местами, планирование времени сотрудников.

Определение будущих требований, предъявляемых к рабочим местам, и планирование мероприятий, способствующих профессиональному развитию сотрудников. Планирование образования, повышения квалификации и переподготовки кадров. Виды, формы и методы обучения на рабочем месте и вне его.

Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения персонала; планирование работы с кадровым резервом.

Планирование работ по охране труда на предприятии.

Тема 8. Планирование высвобождения персонала

Цель планирования высвобождения персонала: установление и своевременное или опережающее уменьшение излишков персонала. Планирование мероприятий, не требующих сокращения персонала. Планирование мероприятий, направленных на сокращение сотрудников.

Тема 9. Планирование затрат на персонал

Установление изменений затрат на персонал внутри определенного планового периода времени. Статьи затрат на персонал: основная и дополнительная заработная плата; отчисления на социальное страхование; расходы на командировки и служебные разъезды; на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; расходы, связанные с доплатами за общественное питание, с жилищно-бытовым и культурным обслуживанием, физическим воспитанием, здравоохранением и отдыхом, приобретением спецодежды.

Планирование расходов на охрану труда и окружающей среды, на создание благоприятных условий труда (соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, технической эстетики), здорового психологического климата в организации, создание рабочих мест. Планирование затрат, связанных с участием работников в прибылях и капитале организации.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./ п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1	Сущность, содержание и виды кадровой политики	1	Устный и/или письменный опрос
2.	2	Кадровая политика организации как часть общей концепции её развития	0,5	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Разработка и реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Этапы формирования и основные мероприятия кадровой политики	1	Устный и/или письменный опрос
5.	5	Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	6	Планирование потребности и обеспечения персоналом	1	Устный и/или письменный опрос
7.	7	Планирование использования и развития персонала	0,5	Устный и/или письменный опрос
8.	8	Планирование высвобождения персонала	0,5	Устный и/или письменный опрос
9.	9	Планирование затрат на персонал	0,5	Устный и/или письменный опрос, тестирование
ВСЕГО			6	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены по плану

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование

6.1.1. Материалы для проведения опроса

Тема 1. Сущность, содержание и виды кадровой политики.

Вопросы

- Понятие «кадровая политика».
- Содержание кадровой политики.
- Основные виды кадровой политики.
- Государственная кадровая политика и её роль в развитии общества.
- Содержание, цель, задачи и принципы современной государственной кадровой политики.
- Кадровая политика органов государственной власти.
- Кадровая политика регионов.
- Субъекты и объекты кадровой политики.
- Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.

Тема 2. Кадровая политика организации как часть общей концепции её развития.

Вопросы

- Кадровая политика организации как составляющая сфера политики организации.
- Объект и предмет кадровой политики организации.
- Экономические и социальные цели, стратегические и оперативные задачи кадровой политики.
- Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её персоналом.
- Основные этапы реализации стратегии управления персоналом.

Тема 3. Разработка и реализация кадровой политики и стратегии управления персоналом

Вопросы

- Принципы управления персоналом современной организации.
- Экономические, административно-правовые, социально-психологические методы.
- Методы формирования кадрового состава.
- Формирование руководством стратегии управления персоналом и кадровой политики организации.
- Реализация кадровой политики кадровой службой организации.

- Нормативные документы кадровой политики: устав организации, правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, штатное расписание, положения о подразделениях, положение об оплате и премировании труда, трудовой договор, должностная инструкция, положение об аттестации сотрудников и др.

Тема 4. Этапы формирования и основные мероприятия кадровой политики.

Вопросы

- Этапы нормирования, программирования, мониторинга.
- Кадровые мероприятия на стадии формирования организации (подготовка организационного проекта, формирование кадрового состава, разработка системы и принципов кадровой работы).
- Кадровые мероприятия на стадии интенсивного роста (привлечение нового персонала набор, отбор, проведение адаптации, формирование управленческих команд).
- Кадровые мероприятия на стадии стабилизации организации.
- Кадровые мероприятия на стадии спада.
- Кризисы организации.
- Антикризисная кадровая политика.

Тема 5 Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации

Вопросы

- Кадровое, информационное, техническое, нормативно - методологическое, делово-производственное и правовое обеспечение системы управления персоналом.
- Регламенты управления.
- Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации.
- Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
- Основные принципы кадрового планирования (участие работников организации в процессе планирования; непрерывность и гибкость планирования; согласование планов по персоналу; экономичность).
- Традиционная административная концепция управления кадрами и маркетинговая концепция управления персоналом (кадровый маркетинг).

Тема 6. Планирование потребности и обеспечения персоналом

Вопросы

- Понятие жизненного цикла использования кадров (кадрового цикла).
- Детерминанты потребности в персонале.
- Содержание и схема планирования персонала.
- Основные элементы планирования персонала.
- Анализ состава персонала.
- Планирование потребности в персонале; внутренние и внешние для предприятия факторы влияния на потребность в персонале.
- Планирование обеспечения персоналом; четыре составляющих планирования: набор, отбор, принятие на работу, адаптация сотрудников.

Тема 7. Планирование использования и развития персонала

Вопросы

- Цели планирования использования персонала: соответствие квалификации требованиям рабочих мест, обеспечение удовлетворённости работников рабочими местами, планирование времени сотрудников.
- Определение будущих требований, предъявляемых к рабочим местам, и планирование мероприятий, способствующих профессиональному развитию сотрудников.

- Планирование образования, повышения квалификации и переподготовки кадров.
- Виды, формы и методы обучения на рабочем месте и вне его.

Тема 8. Планирование высвобождения персонала

Вопросы

- Причины высвобождения персонала
- Должностные переходы: формально-организационная модель, деятельностно-временная.
- Перемещение, работа с кадровым резервом, расстановка персонала.
- Планирование высвобождения и сокращения персонала

Тема 9. Планирование затрат на персонал

Вопросы

- Планирование потребности в персонале
- Планирование привлечения персонала
- Планирование адаптации персонала
- Планирование использования персонала
- Планирование обучения персонала
- Планирование деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения
- Планирование безопасности труда персонала
- Планирование расходов на персонал
- Планирование высвобождения и сокращения персонала

6.1.2. Тестирование

1. Адаптация - это:

- а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;
- в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

- а - да;
- б - нет.

3. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

- 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.

4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:

- а - продвижение изнутри;
- б - компенсационная политика;
- в - использование международных кадров.

5. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

- а - самопроявившиеся кандидаты;
- б - безработные;
- в - неквалифицированные работники.

6. Краткая трудовая биография кандидата является:

- а - профессиограммой;
- б - карьерограммой;
- в - анкетой сотрудника;
- г - рекламным объявлением.

7. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

- а - да;
- б - иногда;
- в - нет.

8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а - психологические тесты;
- б - проверка знаний;
- в - проверка профессиональных навыков;
- г - графические тесты.

9. 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.

10. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а - отбор кандидатов;
- б - найм работника;
- в - подбор кандидатов;
- г - заключение контракта;
- д - привлечение кандидатов.

11. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а - анализ анкетных данных;
- б - профессиональное испытание;
- в - экспертиза почерка.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):

- а - все виды увольнений из организации;
- б - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в - увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г - увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

17. Развитие персонала - это:

- а - процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач;
- б - процесс периодической подготовки сотрудника на специализированных курсах;
- в - обеспечение эффективной управленческой структуры и менеджеров для достижения организационных целей.

18. Какие методы наиболее эффективные для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - видеотренинг

19. Какие методы наиболее эффективные для обучения техническим приемам (ремонт несложной бытовой техники, электродвигателей, прием коммунальных платежей, расчет процентов по вкладам). При необходимости указать несколько:

- а - инструктаж;
- б - ротация;
- в - ученичество и наставничество;
- г - лекция;
- д - разбор конкретных ситуаций;
- е - деловые игры;
- ж - самообучение;
- з - "сидя рядом с Нелли".

20. Карьера - это:

- а - индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б - повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
в - предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

21. Наиболее распространенный в практике организаций подход к управленческому развитию:

а - неструктурированный, непланируемый;
б - планируемое развитие за пределами работы;
в - планируемое развитие на работе.

22. Планируемое развитие менеджеров за пределами работы предусматривает (при необходимости указать несколько):

а - обучение по договору учебным центром;
б - ротацию менеджеров;
в - делегирование полномочий подчиненному;
г - формирование резерва кадров на выдвижение.

23. Специально сформированная группа работников, по своим качествам соответствующая требованиям, предъявляемым к руководителям определенного ранга, прошедших аттестационный отбор, специальную управленческую подготовку и достигших положительных результатов в производственно-коммерческой деятельности организации:

а - резерв руководителей на выдвижение;
б - аттестационная комиссия;
в - кадровая служба.

24. Работа с резервом преемников-дублеров не должна носить целевого характера: организация заботится об их развитии для последующего замещения ими через 10-20 лет руководящей должности вообще, а не для занятия ими строго определенной должности. Верно ли высказывание:

а - да;
б - нет;
в - иногда.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен

Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их

вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы (задания) для экзамена

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Понятие «кадровая политика». Содержание кадровой политики
2. Основные виды кадровой политики
3. Государственная кадровая политика и её роль в развитии общества
4. Содержание, цель, задачи и принципы современной государственной кадровой политики
5. Кадровая политика органов государственной власти
6. Кадровая политика организации как составляющая сфера политики организации
7. Экономические и социальные цели, стратегические и оперативные задачи кадровой политики
8. Стратегическое управление организацией как исходная предпосылка стратегического управления её персоналом
9. Основные этапы реализации стратегии управления персоналом

10. Основные принципы формирования кадровой политики
11. Типы кадровой политики: пассивная, активная (рациональная и авантюристическая), реактивная, превентивная
12. Типы кадровой политики: открытая и закрытая кадровая политика
13. Формирование руководством стратегии управления персоналом и кадровой политики организации
14. Реализация кадровой политики кадровой службой организации
15. Нормативные документы кадровой политики
16. Кадровые мероприятия на стадии формирования предприятия
17. Кадровые мероприятия на стадии интенсивного роста предприятия
18. Кадровые мероприятия на стадии стабилизации организации
19. Кадровые мероприятия на стадии спада организации
20. Кризисы организации. Антикризисная кадровая политика
21. Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом
22. Кадровое планирование как элемент общей системы планирования организации
23. Сущность, цели и задачи кадрового планирования
24. Основные принципы кадрового планирования
25. Маркетинговая концепция управления персоналом (кадровый маркетинг)
26. Понятие жизненного цикла использования кадров (кадрового цикла)
27. Содержание и схема планирования персонала
28. Основные элементы планирования персонала

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Анализ состава персонала
2. Планирование потребности в персонале
3. Внутренние и внешние для предприятия факторы влияния на потребность в персонале
4. Планирование обеспечения персоналом
5. Набор и отбор персонала в организацию
6. Принятие на работу и адаптация сотрудников в организации
7. Цели планирования использования персонала
8. Планирование образования, повышения квалификации и переподготовки кадров

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: КНОРУС, 2011. - 304с
2. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 477 с.
3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.
4. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 365 с.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2017. – 525с.

б) дополнительная литература:

1. Беляев А.Н. Современные формы и системы оплаты труда – М.: Дело и сервис, 2015.
2. Демин Ю. Аттестация персонала. – Изд-во «Питер», 2018.
3. Десслер Г. Управление персоналом. – Пер.с англ. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 799с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие – М.: ИНФРА-М, 2016.
5. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. - М.: ИНФРА-М, 2016.
6. Корнийчук Г.А., Козинцева С.В. Прием и увольнение работников: оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала. – Изд-во «Омега – Л», 2015. -
7. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала. - Изд-во «Дашков и К», 2009.
8. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала. – Феникс, 2015.
9. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. - Изд-во «Инфра - М», 2016.
10. Эффективная мотивация персонала. Как добиться максимума результата при минимуме затрат / Авт. – сост. В. Надеждина – Минск: Харвест, 2017.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю).
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было

быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.24 Конфликтология

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (5 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, реферат);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Конфликтология как наука.				6	6	ОПК-1,3
2.	История развития конфликтологии				6	6	ОПК-1,3
3.	Принципы и методы исследования конфликтов			0,5	6	6,5	ОПК-1,3

4.	Конфликт: понятие, составные элементы, структура	1			7	8	ОПК-1,3
5.	Причины возникновения конфликтов	1			7	8	ОПК-1,3
6.	Динамика конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
7.	Классификация конфликтов			0,5	7	7,8	ОПК-1,3
8.	Функциональность конфликтов	1			7	8	ОПК-1,3
9.	Организационные конфликты: понятия, виды причины	1			7	8	ОПК-1,3
10.	Психологические последствия конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
11.	Предупреждение и профилактика конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
12.	Способы разрешения различных видов конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
13.	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
14.	Роль руководителя в управлении конфликтами			0,5	7,2 5	7,75	ОПК-1,3
Всего часов		4		4	95, 25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

–

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.О.05 Культура общения, Б1.О.16 Менеджмент, Б1.О.17 Маркетинг, Б1.О.22 Основы управления персоналом, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1	Способен применять знания (на	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы

	промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				5		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25	6	103,25	8	95,25
В том числе:	Лекции (Л)	4	3	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4	3	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				

	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач		Зач		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Конфликтология как наука.				6	6	ОПК-1,3
2.	История развития конфликтологии				6	6	ОПК-1,3
3.	Принципы и методы исследования конфликтов			0,5	6	6,5	ОПК-1,3
4.	Конфликт: понятие, составные элементы, структура	1			7	8	ОПК-1,3
5.	Причины возникновения конфликтов	1			7	8	ОПК-1,3
6.	Динамика конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
7.	Классификация конфликтов			0,5	7	7,8	ОПК-1,3
8.	Функциональность конфликтов	1			7	8	ОПК-1,3
9.	Организационные конфликты: понятия, виды причины	1			7	8	ОПК-1,3
10.	Психологические последствия конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
11.	Предупреждение и профилактика конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
12.	Способы разрешения различных видов конфликтов			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
13.	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта			0,5	7	7,5	ОПК-1,3
14.	Роль руководителя в управлении конфликтами			0,5	7,25	7,75	ОПК-1,3
Всего часов		4		4	95,25	103,25	

5.3Содержание дисциплины.

ТЕМА 1. КОНФЛИКТОЛОГИЯ КАК НАУКА.

Конфликтология как наука о закономерностях возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования. Взаимосвязь конфликтологии с другими науками. Выделение конфликтологии из ранга междисциплинарной науки в самостоятельную науку. Межпредметные связи: место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, ее значение как важной составной части менеджмента. Взаимодействие конфликтологии и общества. История развития отечественной конфликтологии. Зарождение и развитие конфликтологических идей в практических знаниях, религиозных учениях, искусстве и

культуре, появление первых воззрений на конфликт. Становление и развитие частных конфликтологических наук – отраслей конфликтологии. Конфликтология - её предмет, методы исследования и задачи. Современная конфликтология: актуальные теоретико-методологические и практические проблемы. Понятийный аппарат конфликтологии.

ТЕМА 2. ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Главные причины, обуславливающие необходимость научной разработки проблем конфликтологии. История развития конфликтологии: 1 этап (до XIX в.) - накопление эмпирических знаний о конфликте и развитие конфликтологической мысли в рамках философии; 2 этап (XIX в.) - формирование первых теорий объяснения природы конфликта и способов его преодоления; 3 этап (с середины XX в.) - теоретическое обоснование конфликта как естественной формы человеческого взаимодействия и разработка методов и технологий управления им, развитие конфликтологии как науки. Проблема конфликта в философии и социологии. Теоретические источники конфликтологии. Функционалистское объяснение конфликта Г. Зиммеля. Диалектическая концепция социально-классового конфликта К. Маркса. Классовая точка зрения на конфликт или «теория насилия» и её представители - К. Маркс, Ф. Энгельс, В. Ленин, Мао Дзедун. Системно-структурный анализ в понимании природы конфликта Т. Парсонса. Концепция позитивно-функционального конфликта Л. Козера. Социальные столкновения и концепция позитивно-функционального конфликта. Конфликтная модель общества Р. Дарендорфа. Становление и развитие отечественной социологии конфликта. Подавление тоталитарной системой теории конфликтологии и её развитие в постперестроечный период. Бесконфликтная модель общества как главенствующая теория в советский период. Периодизация и основные отрасли отечественной конфликтологии. Необходимость рассмотрения конфликта как формы социального взаимодействия в 80-90-е гг. XX в. Особенности конфликтологической практики в современной России. Международный опыт в изучении и преодолении конфликтов. Конфликтологические организации: их цели, задачи, потребность в их услугах.

ТЕМА 3. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

Объект в конфликтологии. Предмет изучения конфликтологии. Место конфликтологии в ряду экономических, социологических и психологических дисциплин, её значение как важной составной части менеджмента. Необходимость изучения конфликтологии для всех видов управленческой деятельности. Основное предназначение конфликтологии применительно к менеджменту. Методологические принципы исследования конфликтов: принцип развития; всеобщей связи; диалектического единства теории, эксперимента и практики; системного подхода; конкретно-исторического подхода; объективности. Методология изучения конфликтов: социологический метод и его значение при исследовании конфликтов; научный подход к изучению конфликтов; метод экспертных оценок.

ТЕМА 4. КОНФЛИКТ: ПОНЯТИЕ, СОСТАВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ, СТРУКТУРА

Различные трактовки понятия конфликта. Понятие «ложного» конфликта. Различие понятий «противоборство» и «противоречие». Различные виды определения конфликта. Необходимые и достаточные условия конфликта. Составные элементы конфликта: конфликтная ситуация, инцидент, конфликтные личности. Основа конфликта – конфликтная ситуация и её элементы. Признаки наличия конфликтной ситуации. Инцидент, его определение и значение в развитии конфликта. Конфликтные личности, их роль в наличии конфликта. Участники конфликта: их роли, статусы, ранги, потенциалы. Сила оппонентов в конфликте. Ранги оппонентов: оппоненты нулевого, первого, второго и третьего рангов. Зависимость силы оппонента от его ранга. Субъективные характеристики сторон конфликта: потребности, мотивы, притязания, интересы, позиции, образы конфликтной ситуации. Формы неадекватного отражения конфликтной ситуации участниками конфликта и их влияние на конфликтную ситуацию. Понятие «большого» и «элементарного» конфликта.

ТЕМА 5. ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ

Значение выявления причин конфликтов для их конструктивного разрешения. Основные объективные причины конфликтов. Основные субъективные причины конфликтов. Объективно-субъективные причины конфликтов. Организационно-управленческие причины конфликтов: структурно-организационные; функционально-организационные; личностно-функциональные; ситуативно-управленческие. Социально-психологические причины конфликтов. Личностные причины конфликтов.

ТЕМА 6. ДИНАМИКА КОНФЛИКТОВ. Динамика конфликта. Понятие этапов конфликта. Потенциальный конфликт или конфликтная ситуация. Сигналы конфликта. Источники осознания конфликта. Временные границы конфликта – его начало и окончание. Условия, необходимые для признания конфликта начавшимся. Основные периоды в развитии конфликта: латентный, открытый, послеконфликтный. Возможность прекращения конфликта на начальной стадии. Эскалация конфликта. Типичные формы эскалации. Завершение конфликта и его варианты: угасание, устранение, урегулирование, разрешение конфликта. Условия для разрешения конфликта. Постконфликтная стадия. Особенности динамики различных видов конфликтов.

ТЕМА 7. КЛАССИФИКАЦИЯ КОНФЛИКТОВ

Классификация конфликтов: проблема выбора оснований, значение для управления конфликтом. Различные основания при классификации конфликтов. Классификация конфликтов по направленности взаимодействия: вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты. Их характеристика, особенности, важность распознавания для руководителей. Классификация конфликтов по значению для организации: конструктивные (созидательные) и деструктивные (разрушительные) конфликты. Полезность конструктивных конфликтов для организации. Классификация конфликтов по характеру причин: объективные и субъективные конфликты. Их особенности, причины возникновения. Классификация конфликтов по природе возникновения: деловые и личностно-эмоциональные конфликты. Источники деловых и личностных конфликтов. Динамика деловых конфликтов. Зависимость наличия деловых и личностных конфликтов в организации от уровня социально-психологической культуры членов коллектива. Классификация конфликтов по способу их разрешения: антагонистические и компромиссные конфликты. Особенности их протекания, способы их разрешения. Классификация конфликтов по объектам конфликтующих сторон: внутриличностные, внутригрупповые, конфликты между личностью и группой, межличностные конфликты. Способы разрешения внутриличностных конфликтов. Предупреждение конфликтов между личностью и группой. Характеристика межгрупповых конфликтов.

ТЕМА 8. ФУНКЦИОНАЛЬНОСТЬ КОНФЛИКТОВ

Зависимость последствий конфликта от эффективности управления им. Понятие конструктивных (функциональных) и деструктивных (дисфункциональных) функций конфликта: многоаспектность проблемы. Функциональность конфликта: назначение конфликта, зависимость между конфликтом и иными сторонами индивидуальной и общественной жизни, влияние конфликта на поведение, самочувствие, представления и развитие индивидов и групп. Использование конкретно-исторического метода при определении значения конфликта. Значение конфликта в индивидуальной и общественной жизни. Сигнально-информационная, профилактическая, интегративная, дифференцирующая, инновационная, активизирующая, трансформирующая, мобилизационная, инструментальная и др. функции конфликта. Проблема явных и латентных функций. Влияние последствий конфликта на дальнейшую деятельность организации. Модель конфликта как процесса.

Сигнально-информационная, профилактическая, интегративная, дифференцирующая, инновационная, активизирующая, трансформирующая, мобилизационная, инструментальная и др. функции конфликта. Проблема явных и латентных функций. Влияние последствий конфликта на дальнейшую деятельность организации. Модель конфликта как процесса.

ТЕМА 9. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОНФЛИКТЫ: ПОНЯТИЕ. ВИДЫ, ПРИЧИНЫ

Понятие производственной организации. Отличие производственной организации от других организаций. Необходимость разграничения организационных и межличностных конфликтов. Противоречивость существования производственной организации:

инструментальность и функциональность. Организации субъектного типа. Две точки зрения на конфликт в организации. Роль конфликтов для развития и функционирования организации. Причины конфликтов в производственных организациях. Причины конструктивных конфликтов. Причины деструктивных конфликтов. Типовые конфликтные ситуации в производственных организациях. Объективные причины конфликтов в звене «руководитель-подчиненный». Субъективные причины конфликтов между руководителями и подчиненными. Основные условия и способы предупреждения конфликтов «по-вертикали». Главные условия, способствующие конструктивному разрешению конфликтов с подчиненными.

ТЕМА 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТОВ

Психологические последствия внутриличностного конфликта (личностная и ситуационная тревожность, фрустрация, агрессия, апатия, регрессия). Опасность перерастания межличностных конфликтов в состояние фрустрации. Активные и пассивные проявления фрустрации.

Личностные проблемы и суицидальное поведение. Самоубийство. Роль механизмов внутриличностной защиты в развитии и разрешении внутриличностного конфликта. Условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.

ТЕМА 11. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТОВ

Важность умения управлять течением конфликтов и предупреждать их. Необходимые действия для предупреждения 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. Возможности изменения конфликтной ситуации путем изменения одной из характеристик её элементов. Использование коммуникативных, информационных, социально-психологических и организационных технологий при регулировании конфликта.

ТЕМА 12. СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ КОНФЛИКТОВ

Педагогический и административный способы преодоления эмоциональных конфликтов. Убеждение и критика – одни из наиболее эффективных методов педагогического способа преодоления конфликтов. Главные принципы конструктивности критики. Структурные и межличностные способы разрешения деловых конфликтов. Четыре структурных метода разрешения конфликтов: разъяснение требований к работе; использование координационных механизмов; установление комплексных целей для организации; использование системы вознаграждений. Межличностные стили разрешения деловых конфликтов: тактика уклонения (игнорирования); тактика сглаживания (приспособления); тактика принуждения (соперничества); тактика компромисса; совместная работа над решением проблемы (сотрудничество). Сетка Томаса – Килменна, позволяющая проанализировать конфликт и выбрать оптимальную стратегию поведения. Основные этапы разрешения конфликтных ситуаций.

ТЕМА 13. ПЕРЕГОВОРНЫЙ ПРОЦЕСС КАК ФОРМА РЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА

Переговорный процесс как форма регулирования конфликта. Типы переговоров с точки зрения вмешательства третьих лиц. Прямые переговоры: понятие, содержание, процедура. Управление переговорами. Факторы, определяющие возможность переговоров. Основные этапы переговорного процесса. Ошибки переговорного процесса: организационные, поведенческие, коммуникативные. Основные принципы ведения эффективной дискуссии. Стили ведения переговоров. Метод принципиальных переговоров. Техники переговорного процесса. Вмешательство в конфликт со стороны третьих лиц. Консультация, арбитраж, третейский суд, наблюдение как способы вмешательства в конфликт: границы использования, специфика. Факторы выбора формы посредничества в конфликте.

ТЕМА 14. РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ КОНФЛИКТАМИ

Руководитель как посредник в конфликте. Рекомендации руководителю организации, находящейся в конфликте. Регулирование конфликта как форма ослабления остроты конфликта, ограничения и обеспечение его развития в сторону разрешения. Признание реальности конфликта, легитимация, структурирование групп как основные стадии регулирования конфликта, использование технологий смягчения конфликта через формы демократизации, сотрудничества, снижения напряженности, нормирования отношений. Завершение конфликта как заключительный этап управления. Разрешение как форма полного завершения конфликта. Предпосылки разрешения конфликта. Возможные формы завершения конфликта. Структурные методы завершения конфликта: изменение ресурсов конфликтующих сторон, изменение структурных факторов, использование координационных механизмов, систем вознаграждения и поощрения. Компромисс и консенсус. Роль руководителя в процессе управления конфликтом. Методы, используемые руководителем в регулировании и завершении конфликта.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Принципы и методы исследования конфликтов	0,5	Устный опрос
2	Динамика конфликтов	0,5	конспект
3	Классификация конфликтов	0,5	рефераты
4	Психологические последствия конфликтов	0,5	Письменная работа
5	Предупреждение и профилактика конфликтов	0,5	Устный опрос
6	Способы разрешения различных видов конфликтов	0,5	Тестирование, ситуативные задачи
7	Переговорный процесс как форма регулирования конфликта	0,5	Конспект
8	Роль руководителя в управлении конфликтами	0,5	конспект

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей, реферат);
- тестирование;
- решение ситуационных задач.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 3. Принципы и методы исследования конфликтов

- Конфликт это хорошо или плохо?
- Конфликтная личность – миф или реальность
- Субъективный и объективный конфликт или мужской и женский.

Тема 11. Предупреждение и профилактика конфликтов

- Есть ли необходимость предотвращать все назревающие конфликты?
- Как спрогнозировать возникновение конфликта
- Что лучше завершить или урегулировать конфликт
- Как руководитель может управлять протеканием конфликта

6.1.2. Материалы для письменных заданий

Тема 1. Конфликтология как наука.

1. Полищук В.М.. Проблематика конфликтологии в педагогической и психологической литературе / В.М. Полищук // Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. – 2016. - №1. – С. 143-147.
2. Худайкулова А. В. Международная конфликтология как Наука и образовательная программа / А.В. Худайкулова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. – 2015. - №3. – С. 61-73.

Тема 4. Конфликт: понятие, составные элементы, структура

1. Слепцова Ю.А. Причины возникновения конфликтов / Ю.А. Слепцова // Инновационная наука. – 2015. - №6-2. – С. 261-264.
2. Багаева В.В. Стратегии поведения в конфликте / В.В. Багаева // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2015. - №1 (20). – С. 91-92.

Тема 5. Причины возникновения конфликтов

Письменная работа.

1. Дайте определение понятию «конфликт»
2. Дайте определение среды межличностного конфликта. Какие составляющие включает среда межличностного конфликта.
3. Всегда ли депривация связана с наличием / появлением внутриличностного конфликта?
4. Приписывание другому человеку того, что в себе реально подлежало бы осуждению; обвинение другого в своей неудаче; «чтение в сердцах» называется
 - а) регрессией;
 - б) проекцией;
 - в) сублимацией;
 - г) реактивным образованием;
 - д) интеллектуализацией.

Приведите пример.

5. Какие ценности лежат в основе конфликтного поведения правозащитников:

Представитель Московского патриархата констатирует конфликт между правозащитниками и верующими. "Сегодня есть непонимание между борцами за права человека и православными христианами",- сообщил заместитель председателя Отдела внешних церковных связей Московского патриархата протоиерей Всеволод Чаплин, выступая на "круглом столе" "Свобода и достоинство личности: православный и либеральный взгляд".

Чаплин подчеркнул, что, в отличие от большинства сегодняшних лидеров правозащитного движения, для РПЦ ценности общества не менее важны, чем права и свободы индивида. "Мы верим в богоданную свободу человека, в достоинство человеческой личности. Эти ценности укоренены в Священном Писании и христианском богословии. Любой православный христианин должен уважать право личности на свободу выбора и ее достоинство",- отметил Чаплин. "Но, для православного христианина не менее, а, может быть, и более важны другие ценности: вера, Отечество, защита родной земли, наших святынь. Частный интерес для православного христианина обычно не выше ценностей общества",- подчеркнул представитель Московского патриархата.

В качестве примера Чаплин привел ситуацию в Чечне. "Можно ли ради сохранения жизни людей, которые гибнут в Чечне, отказаться от территориальной целостности России? Для меня это вопрос. Для многих правозащитников это сегодня не вопрос, они убеждены, что ценность человеческой жизни превыше всего",- сказал он. По словам Чаплина, "есть ценности выше, чем человеческая жизнь и свобода". "Только гармонизируя ценности человеческой личности и ценности сообщества людей, общество и государство может выжить",- заключил он.

6. Определите интересы сторон конфликта

На это надо было решиться. Он решился. Как-то пришел домой — сам не свой — желтый; не глядя на жену, сказал:

— Это... я деньги потерял. Двадцать тысяч рублей.

У жены отвалилась челюсть, на лице появилось, просительное выражение: может, это шутка?

Она глупо спросила:

— Где?

Тут он невольно хмыкнул.

— Дак если б я знал, я б пошел и...

— Ну нет!! — взревела она.— Ухмыляться ты теперь долго не будешь! — И побежала за сковородником.— Месяцев девять, гад !

Он схватил с кровати подушку — отражать удары.

— Подушку-то, подушку-то мараешь! Самой стирать!..

— Выстираю! Выстираю, кривоносик! А два ребра мои будут! Мои! Мои!..

— По рукам, слушай!..

— От-теньки-коротеньки!.. Кривенькие носики!

— По рукам, зараза! Я ж завтра на бюлитень сяду! Тебе же хуже.

— Нет, дай я натешусь! Дай мне душеньку отвести, скважина ты кривоносая! Дятел...— Тут она изловчилась и больно достала его по голове. Немножко сама испугалась...

Он бросил подушку, схватился за голову, застонал. Она пытливо смотрела на него: притворяется или правда больно? Решила, что — правда. Поставила сковородник, села на табуретку и завывала. Да с причетом, с причетом:

— Ох, да за што же мне долюшка така-ая-а?.. Да копила-то я их, копила!.. Ох, да лишний-то раз кусочка белого не ела!.. Ох, да и детушкам своим пряничка сладкого не покупала!.. Все берегла-то я, берегла, скважина ты кривоносая-а!.. Ох-х!.. Каждую-то копеечку откладывала да радовалась: будут у моих детушек к зиме шубки теплые да нарядные! И будут-то они ходить в школу не рваные да не холодные!..

— Где это они у тебя рваные-то ходют? — не вытерпел он.

— Замолчи, скважина! Замолчи. Ждала его!.. Счас бы пошли с ребятишками, примерили бы шубки... Я уж там подобрала — какие. А теперь их разберут. Ох, скважина ты, скважина...

Ну-ка дай сберегательную книжку,— потребовала она. Посмотрела, вздохнула и еще раз горько сказала: — Скважина.

Однако дни шли... Жена успокаивалась. Андрей ждал. Наконец решил, что — можно. И вот поздно вечером пришел он домой, а в руках держал коробку, а в коробке, заметно, что-то тяжеленькое. Андрей тихо сиял.

— Чего эт ты, как... голый зад при луне, светисся?

— Вот... дали за ударную работу.— Андрей прошел к столу, долго распаковывал коробку...

И наконец, открыл. И выставил на стол... микроскоп.— Микроскоп.

Тема 6. Динамика конфликтов.

1. Неустроева О.В. Причины возникновения трудовых конфликтов / О.В. Неустроева // International scientific review. – 2015. - №6 (7). - pp. 81-83.

2. Худойкина Т. В. Структура и динамика юридического конфликта / Т. В. Худойкина, В.А. Кочеткова // Вестник науки и образования. – 2015. №4 (6). – С. 166-167.

Тема 9. Организационные конфликты: понятия, виды причины

Темы для написания эссе

- Вертикальные, горизонтальные и смешанные конфликты. Важность их распознавания для руководителей.
- Зависимость наличия деловых и личностных конфликтов в организации от уровня социально-психологической культуры членов коллектива.
- Роль конфликтов для развития и функционирования организации.
- Объективные причины конфликтов в звене «руководитель-подчиненный».

Тема 10. Психологические последствия конфликтов

Письменная работа по терминам.

Термины: Агрессия, акцентуация локуса контроля, арбитраж, аффект, буллинг, война, вытеснение конфликта, генерализация конфликта, депривация, забастовка, завершение конфликта, избегание, компромисс, консолиация, кризис, манипуляция, манифестация, медиация, моббинг, отрицание, пикетирование, соперничество, сотрудничество, стресс, сублимация, фасилитация, фрустрация.

Тема 13. Переговорный процесс как форма регулирования конфликта

1. Худойкина Т. В. Техника ведения переговоров / Т. В. Худойкина, Е.А. Миронова // European science. – 2015. - №3 (4). - pp. 67-69.
2. Гурбанзаде И. Н. Оглы. Переговорный процесс / Гурбанзаде И. Н. Оглы // Вестник науки и образования. – 2015. - №9 (11). – С. 62-63.

Тема 14. Роль руководителя в управлении конфликтами

1. Гулаева М.И. Управление конфликтами в образовательной организации / М.И. Гулаева // Инновационная наука. – 2015. - №10-3. – С. 95-97.
2. Целютина Т. В. Рациональное поведение руководителя и эффективная коммуникация в конфликте: стратегии управления конфликтами/ Т. В. Целютина, Д.Л. Линкина, А.Н. Поляков // Перспективы науки и образования. – 2015. - №1 (13). – С. 135-139.

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

Тема 12. Способы разрешения различных видов конфликтов

1. Овладение какими навыками предполагает конфликтологическая компетенция:
 - а) навык минимизации деструктивных форм конфликта,
 - б) аналитические навыки, навыки предупреждения и конструктивного разрешения конфликтов,
 - в) навыки легитимации, структурирования, редукции конфликта.
2. С какой формой завершения конфликта связано участие третьей стороны:
 - а) перерастание в другой конфликт,
 - б) устранение конфликта,
 - в) затухание конфликта,
 - г) разрешение конфликта,
 - д) урегулирование конфликта.
3. Какие действия не относятся к тактике поведения сторон конфликта:
 - а) переговоры и посредничество;
 - б) обращение в суд, арбитраж, третейский суд, прокуратуру;
 - в) конкуренция, подавление
 - г) увольнение, сокращение структурных подразделений;
 - д) сильная команда, четкое распределение функций;
 - е) интриги, затягивание времени, шантаж, манипулирование и т. д.
4. К какому шагу анализа и оценки конфликтной ситуации относятся действия по определению ресурсов, ценностей, статуса участников конфликта, их профессиональных качествах, психологических особенностях, отношений конфликтующих сторон в организации с коллегами, с руководителями:
 - а) первому (получение нужной информации)
 - б) второму (определение объекта и предмета конфликта, его причин),

- в) третьему (анализ динамики конфликта),
- г) четвертому (анализ стратегии поведения в конфликте),
- д) к пятому (выявление тактики поведения субъектов конфликта)
- е) к шестому (анализ внутренней и внешней среды организации, в которой происходит конфликт).

5. С какой формой завершения конфликта связано его временное прекращение:

- а) перерастание в другой конфликт,
- б) устранение конфликта,
- в) затухание конфликта,
- г) разрешение конфликта,
- д) урегулирование конфликта.

6. Какие действия предполагает структурирование конфликта при социально-управленческом подходе по М.Мескону (выберите несколько вариантов):

- а) разъяснение требований в работе,
- б) координационные механизмы,
- в) переговоры,
- г) оптимизация правовых, организационно-административных условий функционирования бизнеса.
- д) общеорганизационные комплексные цели,
- е) система вознаграждений.

7. Какое содержание вкладывается в социальную ответственность бизнеса как условия предупреждения конфликтов на уровне ответственности коммерческой организации перед населением в том поселении, регионе, где функционирует бизнес:

- а) Охрана труда. Зарплата. Повышение уровня квалификации, профилактическое лечение и т.д.
- б) Сохранение и приумножение собственности, своевременные расчеты. Получение прибыли
- в) Качество производимых товаров и предоставляемых услуг
- г) Соблюдение законов. Своевременная и в полном объеме уплата налогов
- д) Охрана и восстановление окружающей среды. Рабочие места
- е) Выделение финансовых средств, предоставление услуг, передача имущества, добровольное участие в акциях, программах.

8. В чем заключается предупреждение конфликтов в менеджменте организации, которые ведутся за власть и статус, лидерство внутри самой организации (вертикальный конфликт, связанный с иерархией):

- а) Четкие правила внутреннего распорядка, удобный режим работы. Контроль.
- б) Учитывать потребности людей, применять достаточно эффективные стимулы их мотивации с учетом возможностей самой организации. Планирование карьеры. Самореализация на работе, возможности для продвижения, роста, здоровья, отдыха и т. п.
- в) Убеждение, коалиции, соглашение, требования, обращение к авторитетам, применение санкций. Соблюдение баланса прав и обязанностей между разными уровнями организации.
- г) Управление корпоративной культурой, внимание к деталям реальной жизни в организации. Общие ценности, обряды и т. п.
- д) Использование современных информационных технологий. Подготовка и внедрение информационной управляющей системы.

е) Реструктуризация управления. Отработать функциональные связи между структурными подразделениями организации

9. С каким "балансом" социального взаимодействия, по А.Я. Анцупову и А.И. Шипилову, связано понимание того, что свобода одного не может быть сколько угодно широкой за счет ограничения свободы других:

- а) баланс ролей,
- б) баланс взаимозависимости в решениях и действиях,

- в) баланс взаимных услуг,
- г) баланс ущерба,
- д) баланс внешней оценки и самооценки.

10. Регламентное управление предполагает

- а) возможность контроля над деятельностью подчиненного,
- б) отсутствие конфликтов между структурными уровнями организации,
- в) прямое подчинение руководителю,
- г) соответствие качества образования руководителя и подчиненного

11. На каком этапе адаптации наиболее вероятно развитие конкуренции и конфликта новичка с другими участниками организационной структуры:

- а) в первые полгода,
- б) в течение первого года,
- в) в течение третьего года.

12. В каком из приведенных примеров наиболее вероятно возникновение нерегламентного управления:

- а) директор имеет высшее техническое образование в области электротехники, главный бухгалтер имеет высшее экономическое образование
- б) генеральный директор имеет высшее юридическое образование и степень МВА. Директор по развитию — высшее экономическое образование.
- в) генеральный директор имеет высшее экономическое образование, директор департамента общественных связей - высшее экономическое образование и ученую степень кандидата наук.

13. Какие позиционные показатели прежде всего влияют на появление конфликтов в сфере управления (выберите несколько вариантов):

- а) религиозное исповедание,
- б) пол,
- в) место жительства,
- г) возраст,
- д) образование,
- е) национальность.

14. Кого называют моноконфликтером:

- а) сотрудника, который часто выступает инициатором конфликтов, в которых жестко отстаивает свои интересы, характеризуется большим упорством в достижении своих целей,
- б) сотрудника, который обладает уникальными навыками / способностями в данной организации и использует это как способ манипуляции руководством,
- в) сотрудника, который с трудом переносит условия жесткой дисциплины, монотонную деятельность, одиночество,
- г) сотрудника, для которого характерна склонность к страхам, повышенная робость и пугливость, низкая контактность, неуверенность в себе, что, как правило, связано с внутриличностными конфликтами.

15. Определите, о каком типе организационных конфликтов идет речь в следующей ситуации:

В компании, развивающей сеть товаров для дома, вспыхнула конфронтация между финансовым директором и топ-менеджерами коммерческого блока. Спор разгорелся буквально на пустом месте — директор по опту обвинил финансового директора в некомпетентности, а та ответила обидчику тем же. После этого сотрудники начали активно собирать доказательства того, что «враждебный» департамент работает хуже, чем их собственный. Когда арбитром решил выступить один из акционеров, конфликт не только не утих, но и разгорелся с новой силой. Стороны излагали свою точку зрения по очереди — их ни разу не пригласили на «очную ставку». В результате спор, бушевавший примерно год, закончился уходом финансового директора. Многие менеджеры, не вовлеченные в конфликт,

считали, что он не стоил и выеденного яйца. Однако владельцам бизнеса стравливание сотрудников было выгодно.

- а) забастовка,
- б) моббинг,
- в) саботаж,
- г) бойкот.

16. О каком виде забастовки идет речь: забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

- а) солидарная,
- б) дикая,
- в) предупредительная,
- г) итальянская,
- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

17. Как называется забастовка, во время которой бастующие работают строго по инструкции, в результате чего резко снижается скорость работы:

- а) солидарная,
- б) дикая,
- в) предупредительная,
- г) итальянская,
- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

18. Как называется забастовка, во время которой коллективы, связанные общей технологической цепочкой, останавливают работы поочередно:

- а) солидарная,
- б) дикая,
- в) предупредительная,
- г) итальянская,
- д) пульсирующая,
- е) сидячая.

19. Какие навыки управления семейным конфликтом являются базовыми (выберите несколько вариантов):

- а) конструктивные приемы и техники активного слушания, ведения диалога,
- б) приемы доминирования и укрепления позиции в семейных отношениях,
- в) способность к различению позиционных требований и базовых интересов,
- г) способности уступать и идти на компромисс.

20. Каковы основные шаги в изменении позиции участника семейного конфликта (выберите несколько вариантов):

- а) трансформация запроса к другим в запрос к себе
- б) переход к восприятию проблем конфликта как общим для его участников,
- в) переход с «я-высказываний» на «ты-высказывания».

21. Какой параметр переговоров отражен в следующей ситуации:

Гильдия актеров экрана (SAG), представляющая интересы около 120 тысяч человек, начинает переговоры с Альянсом продюсеров кино- и телефильмов США (АМРТР), передает Reuters. SAG сейчас управляет воинственно настроенное крыло, которое высказало недовольство условиями предыдущего контракта и тем самым завоевало лидирующие позиции в профсоюзе.

- а) Содержание
- б) Процедура
- в) Общение
- г) Групповая динамика

В чем заключается тактика затвора на переговорах:

- а) увязать несколько вопросов повестки дня и предложить принять их в комплексе
- б) попросить отложить рассмотрение вопроса; ответить не по существу обсуждаемых проблем
- в) дать понять противнику, что вы находитесь в безвыходной ситуации, которая просто не дает вам возможности изменить свою позицию
- г) откладывать переговоры до тех пор, пока обострение конфликта не дойдет до такой степени, что противник окажется в очень невыгодном положении

22. Какой тактический прием был использован Петровым на переговорах:

В одном из российских городов развернулась активная подготовка к выборам мэра. В числе основных претендентов на пост мэра, фигурировал директор крупной ремонтно-строительной фирмы Петров. Он вложил очень много сил и средств в избирательную кампанию, но за неделю до выборов стало ясно, что шансов на победу у Петрова немного. Впрочем, социологические опросы свидетельствовали, что он может набрать значительное количество голосов (про-центов 20-25). В такой обстановке действующий мэр (назовем его Григорьев), претендовавший на переизбрание, предложил Петрову провести переговоры. Мэр Григорьев последовательно, одно за другим выкладывал свои предложения на стол. Григорьев предлагал Петрову сотрудничество и добрые человеческие отношения, свою лояльность по отношению к Петрову после выборов, обеспечение фирмы Петрова выгодным государственным заказом, создание на базе фирмы Петрова финансово-промышленной группы, чья деятельность приносила бы стабильную прибыль. Петров внимательно выслушивал эти предложения, но не комментировал их, а лишь говорил о тех выгодах, которые получит Григорьев от сотрудничества с Петровым. В конце концов, Григорьев предложил Петрову пост вице-мэра, а тот, предварительно заручившись гарантиями выполнения предложений Григорьева (заключение соответствующих договоров и т.н.), обещал снять свою кандидатуру и призвать избирателей голосовать за Григорьева.

- а) уход
- б) тактика затвора
- в) уловка закрытой двери
- г) салями
- д) пакетирование
- е) визирование

23. Как называется уловка, когда при почти достигнутом соглашении вдруг делается заявление о необходимости согласования предложения оппонента с вышестоящими инстанциями:

- а) уход
- б) тактика затвора
- в) уловка закрытой двери
- г) салями
- д) пакетирование
- е) визирование

24. К какой группе уловок относятся ссылка на авторитет, просьба войти в положение, лесть и пр.:

- а) организационно-процедурные
- б) логико-психологические
- в) личностные

6.1.4. Ситуационные задачи.

1. Задача 1

В конструкторском бюро не сложились отношения начальника отдела с коллективом. Начальник отдела был назначен на должность два месяца назад. До этого он работал в другом отделе, имел хорошую репутацию как специалист. Имеет большое количество изобретений, один из научных проектов, руководителем которого он был как ведущий инженер по предыдущей должности в другом отделе, получил высшую оценку на международной выставке.

Проанализируйте, какие причины могли лечь в основу конфликта между новым начальником и коллективом?

Задача 2

На собрании творческого коллектива обсуждался вопрос о представлении к почетному званию «Заслуженный деятель науки» сотрудника А. Вопрос о представлении к такому званию по соответствующему Положению мог решаться либо открытым, либо тайным голосованием. После короткого обсуждения кандидатуры сотрудник Б. внес предложение: процедуру выдвижения произвести тайным голосованием. Понятно, в результате итоги голосования оказались не в пользу А. Дополнительная информация:

- 1) инициатором представления А. к почетному званию выступил руководитель коллектива;
- 2) руководителю были известны негативные высказывания в адрес А. некоторых сотрудников коллектива по поводу якобы имевших место незаслуженных продвижений по работе (А. до смены руководителя коллектива, которое произошло за два года до представления его к почетному званию, несмотря на успехи в научно-исследовательской деятельности, не находил должной оценки со стороны бывшего руководителя М. С приходом нового руководителя С. А. был назначен на вышестоящую должность);
- 3) численность коллектива, в котором трудился соискатель почетного звания, была небольшая (10 человек); в их числе были четверо сотрудников, имевших почетное звание, и трое претендовавших на него.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет ее конфликтности.

Задача 3

Бригада слесарей-лекальщиков (шесть человек) всегда держалась очень сплоченно. Члены бригады, несмотря на существенную разницу в возрасте, часто проводили вместе и свободное время. Старшие к младшим относились покровительственно, младшие к старшим — с уважением. Когда один из членов бригады ушел на пенсию, в нее был принят молодой слесарь Акимов, года два или три назад окончивший ПТУ. Вначале к нему отнеслись настороженно. Но через месяц-два между ним и бригадой сложились вполне дружеские отношения, он был принят в коллектив, стал «своим».

Еще месяца через два положение изменилось. Акимову как молодому и не очень опытному работнику поручили изготовление крупной серии стандартных лекал. Используя традиционную технологию, он имел бы заработок на среднем для бригады уровне. Однако Акимов быстро догадался, как можно рационализировать работу. Он брал десяток заготовок и приваривал их друг к другу. Получался пакет. Затем он вырезал нужную форму сразу же на всем пакете, шлифовал торцы, разъединял пакет и обрабатывал поверхность каждого лекала. Вскоре Акимов перекрыл нормы выработки в три-пять раз, заработок его стал быстро расти и в полтора раза превысил заработок бригадира. На Акимова в бригаде начали коситься и замечать в его поведении множество изъянов: то отлучился неизвестно куда, то навязался с непрошеным советом, то, наоборот, молчал, когда все старались подать полезные советы товарищу. Наконец, наступил полный разрыв отношений. Акимов попросил начальника цеха перевести его в другую бригаду. Но оказалось, что и другие бригады слесарей не хотят его принимать к себе. Через месяц Акимов уволился с завода.

Проанализируйте данную ситуацию на предмет конфликтности.

Задача 4

Группа переводов отдела научно-технической информации опытно-конструкторского бюро состояла из пяти женщин и начальника группы Миронова. Он старался не вмешиваться во взаимоотношения переводчиц, которые обычно самостоятельно распределяли работу между собой. Оснований для беспокойства не было: группа не только справлялась с работой, но и значительно перевыполняла норму выработки.

Задача 5

Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент?

Задача 6

Вы опытный, давно работающий, авторитетный начальник отдела. В канун праздника вы от своего отдела представили фамилии нескольких лучших сотрудников для поощрения. Среди тех, кому должны быть вручены грамота и денежная премия, Сидоров, которого вы лично предупредили о необходимости явиться на торжественное собрание, где ему будут вручены грамота и премия. Сидоров вместе со своей семьей явился на торжественное собрание, но грамоту и премию, по неизвестным для вас причинам, ему не вручили. На следующий день, не успев разобраться в причине недоразумения, вы случайно сталкиваетесь с Сидоровым в коридоре.

Каковы возможные варианты развития возникшей ситуации? Как бы вы повели себя в каждом из них?

Задача 7

Рабочие одного из цехов предприятия неоднократно заявляли о неудовлетворительных условиях труда, высказывали опасения за свое здоровье (в цеху не уделялось должного внимания обеспечению безопасности труда). Им уже более трех месяцев не выплачивали заработную плату. Два дня назад с одним из рабочих на производстве произошел несчастный случай. Это переполнило чашу терпения рабочих. Они отказались от работы и пригласили на собрание руководство предприятия...

Как бы вы повели себя в этой ситуации в качестве руководителя предприятия?

Задача 8

Внедрение новых технологий в производственный процесс предприятия привело к тому, что, по мнению главного технолога, существование одного из участков в сборочном цехе стало нецелесообразным. На одном из совещаний главный инженер выдвинул идею о слиянии этого участка с другим, смежным по технологической линии. Предложение главного инженера вызвало сопротивление со стороны начальника цеха и начальника подлежащего реорганизации участка. Что делать?

Задача 9

Акционерное предприятие, выпускающее продукцию химического профиля (например, моющие средства), оказалось на грани банкротства. Продукция предприятия из-за низкого качества и высокой себестоимости не выдерживает конкуренции на рынке сбыта. Для рентабельной работы предприятия необходимо принять следующие меры:

- а) заменить устаревшее оборудование на новое;
- б) сократить примерно в два раза число работников;
- в) повысить квалификацию оставшихся работников;
- г) найти (привлечь) дополнительное финансирование;
- д) радикально перестроить всю структуру предприятия.

На предприятии работают 100-150 человек. Все работники подразделяются на следующие категории (это деление, разумеется, достаточно условно и для чистоты игры указанные категории не должны пересекаться):

- а) административно-управленческий аппарат;
- б) работники предпенсионного возраста;
- в) женщины, имеющие малолетних детей;
- г) все остальные работники.

Все работники являются акционерами своего предприятия.

Задача 10.

Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

Задача 11

Ваш непосредственный начальник, минуя вас, дает срочное задание вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Выберите наиболее приемлемый для вас вариант решения.

Задача 12

Вы получили одновременно два срочных задания: от вашего непосредственного начальника и вашего вышестоящего начальника. Времени для согласования сроков выполнения заданий у вас нет, необходимо срочно начать работу. Выберите предпочтительное решение.

Задача 13

Между двумя вашими подчиненными возник конфликт, который мешает им успешно работать. Каждый из них в отдельности обращался к вам с просьбой, чтобы вы разобрались и поддержали его позицию. Выберите свой вариант поведения в этой ситуации.

Задача 14

В самый напряженный период завершения производственного задания в бригаде совершен неблагоприятный поступок, нарушена трудовая дисциплина, в результате чего допущен брак. Бригадир неизвестен виновник, однако выявить и наказать его надо. Как бы вы поступили на месте бригадира?

Задача 15

Вам предоставлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.

А. Первый стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.

Б. Второй часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.

В. Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.

Г. Четвертый отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.

Задача 16

Вам предлагается выбрать себе заместителя. Кандидаты отличаются друг от друга следующими особенностями взаимоотношений с вышестоящим начальником.

А. Первый быстро соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнить все его задания.

Б. Второй может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.

В. Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контакте.

Г. Четвертый очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.

Задача 17

Подчиненный второй раз не выполнил вашего задания в срок, хотя обещал и давал слово, что подобного случая больше не повторится. Как бы вы поступили?

Задача 18

Подчиненный игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете. Как вы будете поступать с этим подчиненным в дальнейшем?

Задача 19

В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Задача 20

В самый напряженный период завершения производственной программы один из сотрудников вашего коллектива заболел. Каждый из подчиненных занят выполнением своей работы. Работа отсутствующего также должна быть выполнена в срок. Как поступить в этой ситуации?

6.1.5. Тематика рефератов

Тема 7. Классификация конфликтов

1. Виды внутриличностных конфликтов.
2. Инновационные конфликты и их особенности.
3. Инструменты конфликтологии против информационно-психологической войны.
4. Исследования межгрупповых конфликтов в работах М. Шерифа.
5. Источники межэтнических конфликтов.
6. Классификация и управление конфликтами в организации.
7. Когнитивные/нравственные конфликты. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
8. Конструктивные и деструктивные функции конфликта.
9. Конфликт «личность - группа».
10. Межгрупповые конфликты.
11. Мотивационные конфликты по К.Левину.
12. Понятие межличностного конфликта и его особенности.
13. Проблема внутриличностного конфликта во взглядах З.Фрейда. Понятие сублимации.
14. Ролевые конфликты. Конфликтные паттерны в транзактной психологии Э. Берна.
15. Социальный конфликт, его субъекты, формы и уровни.
16. Вертикальные конфликты
17. Горизонтальные конфликты
18. Смешанные конфликты.
19. Конструктивные конфликты
20. Деструктивные конфликты.
21. Объективные конфликты
22. Субъективные конфликты.
23. Деловых конфликты

24. Антагонистические конфликты
25. Компромиссные конфликты.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промез. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен,

						курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные

	Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК- 1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует

	и критерии подбора и расстановки персонала	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	приобретенными знаниями.
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает

на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Зарождение и развитие конфликтологии как науки о конфликтах.
2. Развитие конфликтологии в России.
3. Основные категории конфликтологии.
4. Связь конфликтологии с другими общественными науками.
5. Объект изучения конфликтологии.
6. Методологические принципы исследования конфликтов.
7. Международный опыт в изучении, разрешении и предупреждении конфликтов.
8. Методы изучения конфликтов.
9. Структура конфликта.
10. Понятие конфликтной ситуации, ее особенности.
11. Конфликтные личности, их роль в конфликте.
12. Оппоненты в конфликте, ранги оппонентов.
13. Классификация конфликтов по направленности взаимодействия.
14. Классификация конфликтов по значению для организации.
15. Классификация конфликтов по характеру причин.
16. Классификация конфликтов по природе возникновения.
17. Классификация конфликтов по способу разрешения.
18. Социально-психологическая специфика конфликтов в организации.
19. Психологические последствия конфликтов.
20. Динамика конфликта: начало и окончание.
21. Основные периоды в развитии конфликта.

22. Специфика разрешения конфликтов в производственных коллективах.
23. Конструктивные (функциональные) последствия конфликтов.
24. Деструктивные (дисфункциональные) последствия конфликтов.
25. Юридические способы разрешения конфликтов.
26. Педагогические способы разрешения конфликтов.
27. Административные способы разрешения конфликтов.
28. Структурные методы разрешения конфликтов.
29. Основные этапы переговорного процесса.
30. Регулирование и разрешение конфликта. Основные понятия.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Уметь определять инцидент, его значение в развитии конфликта.
2. Уметь определять динамику конфликта.
3. Уметь определять основные стадии и этапы в динамике развития конфликта.
4. Уметь определять объективные причины возникновения конфликтов.
5. Уметь определять субъективные причины возникновения конфликтов.
6. Уметь определять объективно-субъективные причины возникновения конфликтов.
7. Владеть способами предупреждения конфликтов «по-вертикали».
8. Владеть способами разрешения конфликтов
9. Владеть навыками ведения переговорного процесса как формы регулирования конфликта.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Конфликтология: Учебник / Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К.; Под ред. Кибанова А.Я., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 301 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-005724-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/590258>.
2. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. — 304 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/908118>
3. Конфликтология : учебник / Г.И. Козырев. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2018. — 304 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/942783>.
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с

б) дополнительная литература

1. Конфликтология : учебник / А.Я. Кибанов, И.Е. Ворожейкин, Д.К. Захаров, В.Г. Коновалова ; под ред. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. —

- 301 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/968843>
2. Конфликтология. Социальные конфликты: Учебник для студентов вузов / Кильмашкина Т.Н., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. - 287 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01542-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/872787>
3. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 287 с. - ISBN 978-5-238-01542-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028499>
4. Общая конфликтология / Шарков Ф.И., Сперанский В.И. - М.:Дашков и К, 2018. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02402-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512837>.
5. Шатунов Ю.А. Конфликтология: учебно-методическое пособие для студентов специальности 080505 "Управление персоналом"/ Ю.А. Шатунов. - Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2010. —96 с.
- в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:
4. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
5. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
6. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

		(38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по

дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.О.25 Основы управленческого консультирования

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом в организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 5).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Сущность управленческого консультирования. Классификация услуг по управленческому консультированию	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
2.	Управленческое консультирование по вопросам общего и стратегического менеджмента	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
3.	Управленческое консультирование в системе управления персоналом	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
4.	Управленческое консультирование в условиях изменений	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
5.	Управленческое консультирование в антикризисном управлении	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
6.	Инструменты, применяемые в консультировании для системы кадрового менеджмента	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
7.	Этапы процесса управленческого консультирования, оформление отчета по результатам консультирования	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
8.	Рынок управленческого консультирования	0,5	-	0,5	11,25	12,25	ОПК-1,4
Всего часов:		4	-	4	95,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.01 История (история России, всеобщая история), Б1.О.02 Философия,

Б1.О.08 Социология и политология, Б1.О.10 Математика, Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.22 Основы управления персоналом, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика, Б1.О.07 Правоведение и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях

		ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 5		
		Всего	В том числе интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25	4	103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат (РЕФ)	-				
	Другие виды самостоятельной работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачёт				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		

Общая трудоемкость, З.Е.	3	3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Сущность управленческого консультирования. Классификация услуг по управленческому консультированию	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
2.	Управленческое консультирование по вопросам общего и стратегического менеджмента	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
3.	Управленческое консультирование в системе управления персоналом	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
4.	Управленческое консультирование в условиях изменений	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
5.	Управленческое консультирование в антикризисном управлении	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
6.	Инструменты, применяемые в консультировании для системы кадрового менеджмента	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
7.	Этапы процесса управленческого консультирования, оформление отчета по результатам консультирования	0,5	-	0,5	12	13	ОПК-1,4
8.	Рынок управленческого консультирования	0,5	-	0,5	11,25	12,25	ОПК-1,4
Всего часов:		4	-	4	95,25	103,25	

5.3Содержание дисциплины.

1. Сущность управленческого консультирования. Классификация услуг по управленческому консультированию

Назначение управленческого консультирования. Особенности и правовые основы осуществления управленческого консультирования. Место управленческого консультирования в системе кадрового менеджмента.

Международная классификация консультационных услуг. Российская классификация консультационных услуг. Внешние и внутренние консультанты по управлению. Экспертное консультирование. Процессное консультирование. Обучающее консультирование. Профессиональная этика, российские и международные профессиональные объединения консультантов.

2. Управленческое консультирование по вопросам общего и стратегического менеджмента

Управленческое консультирование по корпоративной стратегии и тактике. Определение конкурентных преимуществ организации, его места в данном сегменте рынка. Управленческое консультирование по системам и методам принятия решений. Управленческое консультирование по применению управленческих информационных систем. Управленческое консультирование по повышению производительности и эффективности. Управленческое консультирование по корпоративному управлению. Управленческое консультирование по разработке корпоративной стратегии.

3. Управленческое консультирование в системе управления персоналом

Управленческое консультирование по вопросам управления персоналом. Управленческое консультирование по методам управления персоналом. Управленческое консультирование по вопросам корпоративной культуры. Управленческое консультирование по повышению производительности труда. Консультирование по подбору, расстановке, адаптации, развитию, оценке персонала. Консультирование по системе кадрового потенциала организации.

4 Управленческое консультирование в условиях изменений

Управленческое консультирование при слияниях. Управленческое консультирование при поглощениях. Управленческое консультирование для сетевых объединений. Управленческое консультирование по преобразованию организационной структуры. Факторы риска, возникающие при организационных преобразованиях в условиях изменений. Предотвращение сопротивлений организационным изменениям.

5. Управленческое консультирование в антикризисном управлении

Выявление причин возникновения кризиса в системе управления организации. Управленческое консультирование по управлению в условиях кризиса организации. Механизмы предотвращения и минимизации рисков, оптимизации деятельности организации для выхода из кризиса.

6. Инструменты, применяемые в консультировании для системы кадрового менеджмента

Наблюдение. Анализ документов. Анкетирование. Интервью. Тесты как инструменты подбора, оценки и аттестации персонала организации. Метод 360-градусов. Ассесмент-центр. Метод KPI. Коучинг. Тренинги. Тимбилдинг. Внутрифирменное обучение. Внешнее обучение. Бенчмаркинг. Коучинг.

7. Этапы процесса управленческого консультирования, оформление отчета по результатам консультирования

Подготовка к консультированию: содержание, формирование целей и задач консультирования, планирование основных этапов. Диагностика системы управления организации, выявление основных проблем. Планирование действий по результатам консультирования. Внедрение изменений. Оформление отчета по консультационному проекту, состав и структура отчета.

8. Рынок управленческого консультирования

Виды компаний, представленных на рынке управленческого консультирования. Рейтинги компаний, оказывающих услуги в сфере управленческого консультирования. Особенности ценообразования консалтинговых компаний. Принципы выбора консультанта по управлению. Взаимоотношения клиента и консультанта. Оценка качества услуг по управленческому консультированию.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Сущность управленческого консультирования. Классификация услуг по управленческому консультированию	0,5	Устный и/или письменный опрос
2	2	Управленческое консультирование по вопросам общего и стратегического менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
3	3	Управленческое консультирование в системе управления персоналом	0,5	Устный и/или письменный опрос
4	4	Управленческое консультирование в условиях изменений	0,5	Устный и/или письменный опрос
5	5	Управленческое консультирование в антикризисном управлении	0,5	Устный и/или письменный опрос
6	6	Инструменты, применяемые в консультировании для системы кадрового менеджмента	0,5	Устный и/или письменный опрос
7	7	Этапы процесса управленческого консультирования, оформление отчета по результатам консультирования	0,5	Устный и/или письменный опрос

8	8	Рынок управленческого консультирования	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Сущность и назначение управленческого консультирования.
2. Особенности и правовые основы осуществления управленческого консультирования.
3. Место управленческого консультирования в системе кадрового менеджмента.
4. Международная и российская классификация консультационных услуг.
5. Внешние и внутренние консультанты по управлению.
6. Экспертное консультирование и процессное консультирование.
7. Обучающее консультирование.
8. Управленческое консультирование по корпоративной стратегии и тактике.
9. Управленческое консультирование по системам и методам принятия решений.
10. Управленческое консультирование по применению управленческих информационных систем.
11. Управленческое консультирование по повышению производительности и эффективности.
12. Управленческое консультирование по корпоративному управлению.
13. Управленческое консультирование по вопросам управления персоналом.
14. Управленческое консультирование по разработке корпоративной стратегии.
15. Управленческое консультирование по методам управления персоналом.
16. Управленческое консультирование по повышению производительности труда
17. Консультирование по подбору, расстановке, оценке персонала.
18. Консультирование по адаптации и развитию персонала.
19. Консультирование по системе кадрового потенциала организации.
20. Управленческое консультирование при слияниях.
21. Управленческое консультирование при поглощениях.
22. Управленческое консультирование для сетевых объединений.
23. Управленческое консультирование по преобразованию организационной структуры.
24. Факторы риска, возникающие при организационных преобразованиях в условиях изменений.
25. Предотвращение сопротивлений организационным изменениям.
26. Выявление причин возникновения кризиса в системе управления организации.
27. Управленческое консультирование по управлению в условиях кризиса организации.

- 28.Механизмы предотвращения и минимизации рисков, оптимизации деятельности предприятия для выхода из кризиса.
- 29.Наблюдение и анализ документов в управленческом консультировании в системе кадрового менеджмента.
- 30.Анкетирование и интервью в управленческом консультировании в системе кадрового менеджмента.
- 31.Тесты как инструменты подбора, оценки и аттестации персонала организации.
32. Метод 360-градусов.
- 33.Ассесмент-центр.
- 34.Метод KPI.
- 35.Коучинг.
- 36.Тренинги.
- 37.Тимбилдинг.
- 38.Внутрифирменное обучение. Внешнее обучение.
- 39.Коучинг.
- 40.Основные этапы консультирования.
- 41.Подготовка к консультированию.
- 42.Диагностика системы управления организации.
- 43.Планирование действий по результатам консультирования.
- 44.Внедрение изменений.
- 45.Структура отчета по консультационному проекту.
- 46.Принципы выбора консультанта по управлению.
- 47.Взаимоотношения клиента и консультанта.
- 48.Оценка качества услуг по управленческому консультированию.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин

(модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные

	Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	Обучающийся владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК- 1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК- 4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание

	деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Сущность и назначение управленческого консультирования.
2. Особенности и правовые основы осуществления управленческого консультирования.
3. Место управленческого консультирования в системе кадрового менеджмента.
4. Международная и российская классификация консультационных услуг.
5. Внешние и внутренние консультанты по управлению.
6. Экспертное консультирование и процессное консультирование.
7. Обучающее консультирование.
8. Управленческое консультирование по корпоративной стратегии и тактике.
9. Управленческое консультирование по системам и методам принятия решений.
10. Управленческое консультирование по применению управленческих информационных систем.
11. Управленческое консультирование по повышению производительности и эффективности.

12. Управленческое консультирование по корпоративному управлению.
13. Управленческое консультирование по вопросам управления персоналом.
14. Управленческое консультирование по разработке корпоративной стратегии.
15. Управленческое консультирование по методам управления персоналом.
16. Управленческое консультирование по повышению производительности труда
17. Консультирование по подбору, расстановке, оценке персонала.
18. Консультирование по адаптации и развитию персонала.
19. Консультирование по системе кадрового потенциала организации.
20. Управленческое консультирование при слияниях.
21. Управленческое консультирование при поглощениях.
22. Управленческое консультирование для сетевых объединений.
23. Управленческое консультирование по преобразованию организационной структуры.
24. Факторы риска, возникающие при организационных преобразованиях в условиях изменений.
25. Предотвращение сопротивлений организационным изменениям.
26. Выявление причин возникновения кризиса в системе управления организации.
27. Управленческое консультирование по управлению в условиях кризиса организации.
28. Механизмы предотвращения и минимизации рисков, оптимизации деятельности предприятия для выхода из кризиса.
29. Наблюдение и анализ документов в управленческом консультировании в системе кадрового менеджмента.
30. Анкетирование и интервью в управленческом консультировании в системе кадрового менеджмента.
31. Тесты как инструменты подбора, оценки и аттестации персонала организации.
32. Метод 360-градусов.
33. Ассесмент-центр.
34. Метод KPI.
35. Коучинг.
36. Тренинги.
37. Тимбилдинг.
38. Внутрифирменное обучение. Внешнее обучение.
39. Коучинг.
40. Основные этапы консультирования.
41. Подготовка к консультированию.
42. Диагностика системы управления организации.
43. Планирование действий по результатам консультирования.
44. Внедрение изменений.
45. Структура отчета по консультационному проекту.
46. Принципы выбора консультанта по управлению.
47. Взаимоотношения клиента и консультанта.
48. Оценка качества услуг по управленческому консультированию.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1:

1. Проанализировав статьи в области управленческого консультирования, определите основные трудности в работе консультантов по управлению.
2. Выявите типы и причины зависимости клиентской организации от консультанта после завершения проекта.
3. Проанализируйте методы диагностики корпоративной культуры.
4. Определите порядок проведения анализа компонентов корпоративной культуры.

Задание 2

Используя материалы СМИ и Интернета, опишите сложившуюся управленческую ситуацию какой-либо известной организации и спрогнозируйте варианты осуществления консультационного проекта в данной организации. Прогноз обоснуйте. Результаты представьте в виде презентации.

Задание 3

1. Проанализируйте, используя актуальные материалы, современное состояние и перспективы развития управленческого консалтинга в мире.
2. Проанализируйте, используя актуальные материалы, современное состояние и перспективы развития управленческого консалтинга в России.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание 1

Разработать стратегию привлечения консалтинговой компании для следующих ситуаций:

1. Планируемая реструктуризация компании.
2. Антикризисное управление
3. Предстоящее слияние
4. Возможное поглощение

Задание 2

Компания запланировала реорганизацию для повышения эффективности деятельности. Первый этап реорганизации - оптимизация организационной структуры, одним из мероприятий данного этапа является организация презентаций сотрудниками относительно деятельности других отделов, поскольку такого рода мероприятия помогут выявить лучших сотрудников, а также проблемы работы с клиентами, что улучшит результаты продаж. Для этого отдел по управлению персоналом организовал соревнование между подразделениями, каждый раз учитывая, как это отражается на продажах. Сначала это дало толчок, число клиентов стало увеличиваться. Однако выяснилось, что заинтересованы в этом, в основном, руководители. Оперативную же работу выполняют сотрудники. Практика такого рода деятельности показала, что все сводится к презентации услуг, а нужно, чтобы выявлялись именно проблемы работы с клиентами.

Разработать программу предполагаемых действий консультантов, приглашенных для решения возникшей проблемы.

Задание 3

Ситуация для анализа:

Компьютерная компания одного из небольших городов России с численностью населения порядка полумиллиона человек на рынке уже более 20 лет. Имеет собственный офис, торговый зал. Основным направлением деятельности фирмы является продажа компьютеров и комплектующих корпоративным и розничным клиентам. Кроме этого в компании существуют такие направления деятельности как IT-аутсорсинг и сервисное обслуживание техники, проектирование и монтаж информационных сетей. Вплоть до кризиса 2008 года компания показывала стабильные темпы роста. Прибыль от розничных и корпоративных продаж была примерно сопоставима. На сегодняшний день штат сотрудников составляет около 40 человек. Стоит отметить не совсем стандартную организацию компании. В компании нет обособленных отделов продаж для корпоративных клиентов, для розницы и отдела закупок. Вместо этого выделено единое направление продаж компьютерной техники, сотрудники которого взаимозаменяемы. Т.е. каждый сотрудник при необходимости может работать и с корпоративными, и с розничными клиентами, а также заниматься закупкой определенной группы товаров. Высокая компетенция продавцов поддерживается участием в

закупках, тем самым они хорошо ориентируются в новинках, наличием товаров у поставщиков, логистических схемах поставки.

Ставка всегда делалась на командную работу, что давало хорошие результаты. В основном в компании подобрались сотрудники, которым комфортно работать вместе в таких условиях. Активными продажами компания никогда не занималась, клиенты приходили сами (естественно, компания много рекламировалась) и значительная часть постоянных корпоративных клиентов прошла через розницу.

После кризиса 2008 ситуация поменялась. Во-первых, люди стали покупать значительно меньше техники, во-вторых, в город пришли крупные сетевые продавцы компьютерной техники. В результате розничные продажи упали в несколько раз (корпоративные остались примерно на том же уровне). Сегодня компания живет в основном за счет постоянных корпоративных клиентов. Функционируют и другие направления деятельности, но основную прибыль приносят продажи. Совершенно ясно, что конкурировать в сегменте розничных продаж с крупными сетевыми игроками компания не может, поэтому основной упор следует сделать на развитие корпоративного сегмента.

Система оплаты труда сотрудников отдела продаж – окладно-премиальная. Размер оклада определяется в зависимости от квалификации, опыта и стажа и назначается руководителем компании. Премиальная часть – процент от сверхпланового объема продаж за период – распределяется пропорционально окладам. С 2008 года с падением объемов продаж премия не выплачивается.

Модель «пассивных» продаж, которая с успехом применялась до кризиса, сейчас не работает. Очевидно, что стоит переходить на активные продажи. Сложность заключается в нестандартной структуре компании и мотивации сотрудников. Психологическое тестирование менеджеров направления продаж показало, что подавляющая часть сотрудников в приоритетах работы в компании на первое место ставит стабильность, в том числе и в заработной плате.

Поэтому попытка перехода на модель активных продаж может привести к следующим проблемам:

- Далеко не все менеджеры в силу индивидуальных особенностей, воспитанных в сложившейся корпоративной среде, смогут заняться активными продажами. При этом на многих из них «завязаны» ключевые клиенты.
- Внедрение мотивационных стимулов от личных объемов продаж приведет к возникновению конкуренции среди продавцов, что идет вразрез с существующей корпоративной этикой и действующими производственными процессами.
- Постоянных ключевых клиентов вполне устраивает существующая система работы и перестройка может привести к их потере.

Задание

Есть ли необходимость обращения за консультационной помощью к профессионалам?

Какие рекомендации могут дать консультанты?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Управленческое консультирование / Блинов А.О., Дресвянников В.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 212 с.: ISBN 978-5-394-02052-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415014>
2. Управленческое консультирование: Учебное пособие / О.Л. Чуланова, - 2-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 202 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010726-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501397>
3. Управленческое консультирование: Учебное пособие / Соколова М. М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 215 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-005150-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/543086>
4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.

б) дополнительная литература:

1. Информационный консалтинг: Теория и практика консультирования / Блюмин А.М. - Москва : Дашков и К, 2017. - 364 с.: ISBN 978-5-394-01897-8 - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/402978>
2. Роздольская, И.В. Инновационная направленность кадрового консультирования в условиях реального экономического пространства: альтернативные способы формирования и поиск новых возможностей развития [Электронный ресурс] : Монография / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Н.А. Однорал. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 275 с. - ISBN 978-5-394-02495-5 - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/514620>
3. Антикризисный консалтинг [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.Е. Кован. - М.: Финансовый университет, 2013. - 136 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=505002>
4. Управленческое консультирование: Учебное пособие / М.М. Соколова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 215 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=407715>
5. Груздева Е.А. Учебно-методический комплекс дисциплины "Служба персонала и кадровое консультирование" для специальности 080505 "Управление персоналом". - Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2010. –86 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 368с
7. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2013. - 432с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://ecsocman.hse.ru/>).
2. <http://edu.rabota.ru/>
3. <http://expert.ru>
4. <http://www.hr-portal.ru>
5. <http://rbc.ru>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было

быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«ОСНОВЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (3 курс)

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Сущность бухгалтерского учета, его значение	1		1	11	13	ОПК-2,5
2	Нормативно-законодательное регулирование бухгалтерского учета в РФ				12	12	ОПК-2,5
3	Организация бухгалтерского учета	1		1	12	14	ОПК-2,5
4	Предмет и метод бухгалтерского учета				12	12	ОПК-2,5
5	Бухгалтерский баланс организации, его сущность и значение	1		1	12	14	ОПК-2,5
6	Бухгалтерские счета и двойная запись				12	12	ОПК-2,5
7	Документация и инвентаризация как методы первичного наблюдения				12	12	ОПК-2,5
8	Основы бухгалтерской (финансовой) отчетности	1		1	12,25	14,25	ОПК-2,5
Всего часов:		4		4	95,25	103,25	ОПК-2,5

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.18 Статистика, Б1.О.21 Основы теории управления, Б1.О.27 Транспортная инфраструктура, Б2.О.01(У) Ознакомительная практика и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности, Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур

		ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3		
		Всего	В том числе интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25		103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		зачет				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		

Общая трудоемкость, 3.Е.	3			

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Сущность бухгалтерского учета, его значение	1		1	11	13	ОПК-2,5
2	Нормативно-законодательное регулирование бухгалтерского учета в РФ				12	12	ОПК-2,5
3	Организация бухгалтерского учета	1		1	12	14	ОПК-2,5
4	Предмет и метод бухгалтерского учета				12	12	ОПК-2,5
5	Бухгалтерский баланс организации, его сущность и значение	1		1	12	14	ОПК-2,5
6	Бухгалтерские счета и двойная запись				12	12	ОПК-2,5
7	Документация и инвентаризация как методы первичного наблюдения				12	12	ОПК-2,5
8	Основы бухгалтерской (финансовой) отчетности	1		1	12,25	14,25	ОПК-2,5
Всего часов:		4		4	95,25	103,25	ОПК-2,5

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Сущность бухгалтерского учета, его значение. Хозяйственный учет, его значение, виды. Сущность бухгалтерского учета. Требования, предъявляемые к бухгалтерскому учету в условиях рыночной экономики. Задачи бухгалтерского учета. Пользователи бухгалтерской информации. Бухгалтерский учет как функция управления производством. Финансовый, налоговый и управленческий учет.

Тема 2. Нормативно-законодательное регулирование бухгалтерского учета в РФ. Реформирование бухгалтерского учета и отчетности в РФ в соответствии с МСФО. Система законодательно-нормативного регулирования бухгалтерского учета в РФ. ФЗ РФ «О бухгалтерском учете». Положение по ведению учета и отчетности в РФ. Краткая характеристика национальных стандартов бухгалтерского учета в РФ.

Тема 3. Организация бухгалтерского учета. Государственное и методическое руководство бухгалтерским учетом в РФ. Учетная политика организации и ее основные элементы. Бухгалтерский аппарат организации, его структура и функции. Профессия бухгалтера. Права, обязанности и ответственность главного бухгалтера. Основные требования, предъявляемые к квалификации главного бухгалтера. Аттестация профессиональных бухгалтеров в РФ.

Тема 4. Предмет и метод бухгалтерского учета. Предмет и объекты бухгалтерского учета. Классификация хозяйственных средств организации по их видам, размещению и источникам их образования. Метод бухгалтерского учета, характеристика его элементов. Взаимосвязь составляющих элементов метода.

Тема 5. Бухгалтерский баланс организации, его сущность и значение. Понятие бухгалтерского баланса, его роль и значение для заинтересованных пользователей. Значение баланса в управлении предприятием. Периодичность составления и порядок предъявления баланса. Структура и содержание статей типового бухгалтерского баланса коммерческой организации. Типы балансовых изменений.

Тема 6. Бухгалтерские счета и двойная запись. Понятие, строение и назначение счетов. Взаимосвязь между счетами и балансом. Активные, пассивные и активно-пассивные счета, их понятие и схема построения. Двойная запись, ее сущность и контрольное значение. Корреспонденция счетов и бухгалтерские проводки. Хронологическая и систематическая запись в учете, ее сущность и значение. Счета синтетического и аналитического учета, их назначение, строение, особенности, взаимосвязь.

Тема 7. Документация и инвентаризация как методы первичного наблюдения. Бухгалтерские документы, их понятие, классификация, информационное и правовое значение. Порядок заполнения первичных бухгалтерских документов, их обязательные реквизиты. Способы исправления ошибок в бухгалтерских документах. Документооборот и его значение. Инвентаризация, ее понятие, виды и порядок проведения. Взаимосвязь документации и инвентаризации как методов первичного наблюдения за объектами бухгалтерского учета.

Тема 8. Основы бухгалтерской (финансовой) отчетности. Понятие о бухгалтерской (финансовой) отчетности организации, ее сущность и назначение, основные формы. Состав бухгалтерской отчетности коммерческой организации. Пользователи бухгалтерской отчетности. Содержание, порядок и сроки предоставления финансовой отчетности. Законодательство РФ о составлении отчетности. Задачи и пути повышения качества отчетной информации в современных условиях.

Тематический план практических (семинарских) занятий:

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	Сущность бухгалтерского учета, его значение	1	Устный опрос, тестирование
2.	Нормативно-законодательное регулирование бухгалтерского учета в РФ	-	
3.	Организация бухгалтерского учета	1	
4.	Предмет и метод бухгалтерского учета	-	
5.	Бухгалтерский баланс организации, его сущность и значение	1	
6.	Бухгалтерские счета и двойная запись	-	
7.	Документация и инвентаризация как методы первичного наблюдения	-	
8.	Основы бухгалтерской (финансовой) отчетности	1	

Тематический план лабораторных работ - не предусмотрен

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются: устный опрос; тестирование.

6.1. Материалы устного опроса

1. Сущность хозяйственного учета, его виды.
2. Роль и значение бухгалтерского учета в системе управления.
3. Пользователи учетных данных.
4. Измерители, применяемые в учете.
5. Задачи бухгалтерского учета.

6. Требования, предъявляемые к бухгалтерскому учету.
7. Финансовый, налоговый и управленческий учет. Их взаимосвязь и сравнительная характеристика.
8. Нормативно-законодательное регулирование бухгалтерского учета в РФ.
9. Национальные стандарты бухгалтерского учета в РФ.
10. Учетная политика организации. ПБУ 1/2008.
11. Сущность и назначение бухгалтерской отчетности, ее состав. ПБУ 4/99.
12. Организации бухгалтерского учета.
13. Бухгалтерский аппарат и его структура.
14. Права и обязанности главного бухгалтера.
15. Предмет бухгалтерского учета.
16. Классификация хозяйственных средств по их видам и размещению.
17. Классификация хозяйственных средств по источникам финансирования.
18. Метод бухгалтерского учета.
19. Бухгалтерский баланс, его сущность и значение.
20. Структура типового бухгалтерского баланса, содержание его статей.
21. Типы балансовых изменений.
22. Счета, их сущность, содержание и строение.
23. Сущность двойной записи. Синтетическая оборотная ведомость.
24. Систематическая и хронологическая записи. Способы исправления ошибок в бухгалтерских записях.
25. Синтетический и аналитический учет, их взаимосвязь.
26. Документация и документооборот.
27. Понятие о бухгалтерских документах. Классификация документов.
28. Сущность и значение инвентаризации. Порядок проведения и отражения в учете ее результатов.
29. Сущность оценки в бухгалтерском учете.
30. Калькуляция и ее значение.
31. Сущность и назначение бухгалтерской отчетности, ее состав. ПБУ 4/99
32. Формы ведения бухгалтерского учета

Материалы для проведения тестирования:

1. Управленческий учет охватывает информацию, предназначенную для использования:
 - А. Внутри фирмы.
 - В. Внутри фирмы и за ее пределами.
 - С. Исключительно для менеджеров фирмы.
 - Д. За пределами фирмы.
2. Какие источники средств из перечисленных не относятся к собственным средствам организации?
 - А. Уставной капитал.
 - В. Заемные средства.
 - С. Долгосрочные пассивы.
 - Д. Кредиты банка.
3. Каково правильное строение счетов в бухгалтерском учете?
 - А. Пассив-Актив.
 - В. Актив-Пассив.
 - С. Дебет-Кредит.
 - Д. Кредит-Дебет.

4. Какие разделы относятся к активу баланса: 1. Готовая продукция, товары и реализация. 2. Кредиты и финансирование. 3. Производственные запасы. 4. Расчеты по дивидендам.

А. 2, 3.

В. 1, 4.

С. 1, 3.

Д. 2, 4.

5. Конечное сальдо для пассивного счета может быть только:

А. Дебетовым.

В. Свернутым.

С. Развернутым.

Д. Кредитовым.

6. Что относится к основным средствам:

А. Сырье для производства продукции.

В. Здание организации.

С. Обувь в обувном магазине.

Д. Топливо, закупленное для основного производства.

7. Баланс содержит данные о финансах организации:

А. За период времени.

В. В данный момент времени.

С. За время, определенное организацией.

Д. За год.

8. Каково правильное строение баланса в бухгалтерском учете:

А. Дебет-Кредит.

В. Кредит-Дебет.

С. Актив-Пассив.

Д. Пассив-Актив.

9. К оборотным средствам не относятся: 1. Здания и сооружения. 2. Сырье и материалы. 3. Машины и оборудование. 4. Комплектующие изделия и тара. 5. Инвентарь сроком службы до 1 года. 6. Компьютеры.

А. 1, 3, 4, 5, 6.

В. 1, 3, 6.

С. 2, 4, 5.

Д. 2, 3, 4.

10. В каких случаях оформляются сличительные ведомости: 1. При выявлении излишек. 2. При выявлении недостач. 3. Во всех случаях. 4. При отсутствии расхождений. 5. При выявлении недостач сверх норм естественной убыли.

А. 3.

В. 1, 2.

С. 4, 5.

Д. 5.

11. Что отражает сальдо начальное сч. 10 «Материалы»:

А. Первоначальную себестоимость материальных ценностей на начало месяца.

В. Фактическую себестоимость материальных ценностей на начало месяца.

С. Фактическую себестоимость материальных ценностей, используемых на хозяйственные и производственные нужды предприятия.

Д. Первоначальную оптовую стоимость материальных ценностей на начало месяца.

12. По какому методу происходит списание материалов в расход по стоимости последних по времени приобретенной партий:

А. Кумулятивный.

В. Калькулирование.

С. ЛИФО.

Д. ФИФО.

13. В какие сроки начисляется амортизация на основные средства:

А. Ежеквартально.

В. Ежемесячно.

С. Ежегодно.

Д. Зависит от вида основных средств.

14. Что понимают под восстановительной стоимостью основных средств:

А. Стоимость основных средств, изготовленных на самом предприятии.

В. Стоимость основных средств, приобретенных за плату у других предприятий в сумме фактических затрат, включая расходы по доставке, монтажу и установке.

С. Стоимость внесенных учредителями основных средств в счет их вклада в уставной капитал организации.

Д. Стоимость воспроизводства основных средств в современных условиях.

15. По какой оценке отражаются основные средства в балансе:

А. Рыночной стоимости.

В. Остаточной стоимости.

С. Восстановительной стоимости.

Д. Стоимости ремонта.

16. Каким документом оформляются отдельные выплаты из кассы:

А. Платежной ведомостью.

В. Расчетно-платежной ведомостью.

С. Заявлением.

Д. Расходным кассовым ордером.

17. Сколько существует основных форм оплаты труда:

А. Две.

В. Четыре.

С. Три.

Д. Одна.

18. Как устанавливаются формы и системы оплаты труда работникам коммерческих организаций:

А. Согласно распоряжению вышестоящих организаций и ведомств.

В. Согласно распоряжению профсоюзного комитета.

С. Самостоятельно.

Д. Согласно законодательству РФ.

19. Какой документ заводится в бухгалтерии на каждого вновь принятого работника:

А. Личная карточка.

В. Табель.

С. Лицевой счет.

Д. Трудовая книжка.

20. В каком бухгалтерском документе можно увидеть величину расходов на оплату труда в себестоимости продукции:

- А. В калькуляции.
- В. В журнале-ордере №10.
- С. В ведомости № 10/1.
- Д. В журнале-ордере №6.

21. На основании какого документа начисляется пособие по временной нетрудоспособности:

- А. На основании справки, выданной медицинским учреждением.
- В. На основании справки страховой кассы.
- С. На основании решения профкома.
- Д. На основании листка о временной нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением.

22. Какая заработная плата считается депонированной:

- А. Своевременно не полученная по вине работника.
- В. Своевременно не выданная предприятием.
- С. Не выданная по вине бухгалтерии.
- Д. Не выданная по вине кассира.

23. В каком документе ведется учет отработанного времени, неявки, болезни и т.д.:

- А. В разработочных таблицах.
- В. В маршрутных листах.
- С. В нарядах.
- Д. В табеле.

24. Для каких целей на предприятии заводится табель:

- А. Для учета движения работника на предприятии.
- В. Для расчета среднего заработка.
- С. Для определения выработки.
- Д. Для учета использования рабочего времени.

25. В основе системы «директ-костинг» лежит группировка затрат на:

- А. Основные и накладные.
- В. Переменные и постоянные.
- С. Прямые и косвенные.
- Д. Регулируемые и нерегулируемые со стороны менеджера организации.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.18 Статистика	++					Зачет, экзамен
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет

Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно	Обучающийся владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать

доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять свойства полученных оценок в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний:	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые

	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Умения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Свободно

		значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Вопросы к зачету:

1. Сущность бухгалтерского учета, его особенности, функции и задачи.
2. Нормативное регулирование бухгалтерского учета в РФ.
3. Реформирование бухгалтерского учета в РФ.
4. Сущность и характеристика бухгалтерского финансового учета.
5. Сущность и характеристика бухгалтерского управленческого учета.
6. Сущность, значение и характеристика налогового учета.
7. Предмет бухгалтерского учета.
8. Классификация и характеристика имущества организации.
9. Классификация и характеристика источников образования имущества организации.
10. Метод бухгалтерского учета, его элементы.
11. Бухгалтерский баланс, его сущность, особенности построения.
12. Структура типового бухгалтерского баланса.
13. Понятие счетов и двойной записи.
14. План счетов бухгалтерского учета.
15. Первичные документы, их значение, хранение.
16. Учетные регистры, их виды.
17. Организация бухгалтерского учета на предприятии.
18. Учетная политика организации.

19. Инвентаризация имущества и обязательства.
20. Отчетность организации.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Миславская, Н.А. Бухгалтерский учет / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 591 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496141>

2. Полковский, А.Л. Теория бухгалтерского учета / А.Л. Полковский ; под ред. Л.М. Полковского. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495822>

3. Чувикова, В.В. Бухгалтерский учет и анализ / В.В. Чувикова, Т.Б. Иззука. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 248 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495755>

б) дополнительная литература

1. Бухгалтерский учет: учет оборотных средств: Учебное пособие / Бережной В.И., Суспицына Г.Г., Бигдай О.Б. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 192 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=502154>

2. Бухгалтерский управленческий учет / Е. Костюкова, А.Н. Бобрышев, О.В. Ельчанинова и др. ; под ред. Е.И. Костюковой. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016. – 224 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485034>

3. Керимов, В.Э. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы / В.Э. Керимов. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453009>

4. Полковский, Л.М. Бухгалтерский управленческий учет / Л.М. Полковский. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 256 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453339>

5. Рубцов, И.В. Анализ финансовой отчетности / И.В. Рубцов. – Москва : Юнити-Дана, 2018. – 127 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=473286>

6. Сигунова, Т.А. Бухгалтерский управленческий учет / Т.А. Сигунова, Н.Б. Кутинова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 151 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=468251>

7. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отраслях производственной сферы / Е.И. Костюкова, В.С. Яковенко, С.А. Тунин и др. ; под ред. Е.И. Костюковой. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016. – 314 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=485014>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы

1. Все Положения по бухгалтерскому учету - <http://www.2buh.ru/pbu/>
2. Информационно-аналитический портал, содержащий аналитические и правовые материалы по различным аспектам бухучета и налогообложения. - <http://www.buhgalteria.ru>
3. Библиотека бухгалтерских и налоговых документов - <http://www.naloglib.net/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427– учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 10 шт., стулья- 22 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -2 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка - 1 шт.
2.	Аудитория 311 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 6 шт., стулья- 13 шт., стол однотумбовый – 1 шт., кафедра настольная - 1 шт. доска аудиторная трехстворчатая
3.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.27 Транспортная инфраструктура

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Форма обучения
заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс)

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Автомобильные дороги. Элементы развития дорог и дорожных сооружений, требования к ним	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
2.	Земляное полотно и дорожные одежды автомобильных дорог	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2

3.	Пересечения дорог, транспортные развязки	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
4.	Особенности работы дороги как транспортного сооружения. Закономерности движения транс-портных потоков	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
5.	Организация дорожного строительства, знаки и ограждения, дорожное хозяйство			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
6.	Железнодорожный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
7.	Авиационный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
8.	Водный транспорт. морской и речной. Трубопроводный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
9.	Поддержание транспортных качеств автомобильных дорог и разработка мероприятий по повышению транспортно-эксплуатационных качеств дорог и безопасности движения				11,25	11,25	УК-1, ОПК-2
Всего часов:		2	-	2	99,25	103,25	

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы, освоить основные направления транспортного строительства в своем историческом развитии.

Задачами освоения дисциплины являются:

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.02 Философия, Б1.О.10 Математика, Б1.О.11 Информатика, Б1.О.18 Статистика.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, ФТД.01 Информационная безопасность, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции и достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25		103,25	4	99,25
в том числе:	Лекции (Л)	2		2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	2		2	2	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	99,25		99,25		99,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Автомобильные дороги. Элементы развития дорог и дорожных сооружений, требования к ним	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
2.	Земляное полотно и дорожные одежды автомобильных дорог	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
3.	Пересечения дорог, транспортные развязки	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
4.	Особенности работы дороги как транспортного сооружения. Закономерности движения транс-портных потоков	0,5			11	11,5	УК-1, ОПК-2
5.	Организация дорожного строительства, знаки и ограждения, дорожное хозяйство			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
6.	Железнодорожный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
7.	Авиационный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
8.	Водный транспорт. морской и речной. Трубопроводный транспорт			0,5	11	11,5	УК-1, ОПК-2
9.	Поддержание транспортных качеств автомобильных дорог и разработка мероприятий по повышению транспортно-эксплуатационных качеств дорог и безопасности движения				11,25	11,25	УК-1, ОПК-2
Всего часов:		2	-	2	99,25	103,25	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Автомобильные дороги. Элементы развития дорог и дорожных сооружений, требования к ним

Общие сведения о дорогах

Значение автомобильных дорог в обеспечении перевозок грузов и пассажиров. Требования автомобильного транспорта к современной дороге: экономичность, скорость, безопасность и удобство автомобильных пассажирских и грузовых перевозок, удовлетворение требованиям охраны окружающей среды.

Характеристики автомобильных дорог

Характеристики работы автомобильных дорог - интенсивность движения, скорость движения, пропускная способность, грузонапряженность, расчетные нагрузки. Значение знания транспортно-эксплуатационных характеристик дорог при организации дорожного движения. Взаимодействие автомобиля и дороги и учет особенностей восприятия водителями дорожных

условий как научная база проектирования, эксплуатации автомобильных дорог, организации и обеспечения безопасности дорожного движения.

Классификация автомобильных дорог

Классификация автомобильных дорог и городских улиц. Пути сообщения, технологические сооружения. Расчетные скорости движения по дорогам РФ, их обоснование. Система управления дорожным хозяйством. Финансирование дорожного строительства. Технико-экономические показатели строительства и эксплуатации автомобильных дорог. Современное состояние дорожного хозяйства РФ. Планы и задачи дорожного строительства в РФ: создание опорной сети автомобильных магистралей, реконструкция и развитие сети дорог общего пользования, создание развернутой сети внутрихозяйственных сельских дорог, комплексные транспортные схемы городов.

Элементы дороги и дорожные сооружения

Пути сообщения, технологические сооружения, основные элементы конструкции путей сообщения, их классификация. Полоса отвода. Земляное полотно и его элементы. Прокладка дороги в насыпях и выемках. Проезжая часть, обочины, велосипедные и пешеходные дорожки, тротуары, тракторные пути. Дорожная одежда. Системы отвода воды с дороги. Водопропускные сооружения - мосты и трубы, их габариты и расчетные нагрузки. Подземные инженерные сети и сооружения в населенных пунктах. Сооружения обслуживания движения.

Элементы поперечного профиля

Элементы поперечного профиля автомобильных дорог. Поперечные профили земляного полотна в насыпях, выемках и на косогорах. Поперечный профиль проезжей части. Разделительная полоса на автомобильных магистралях. Краевые и предохранительные полосы. Обочины. Обоснование ширины полосы движения. Скорости движения одиночных автомобилей и транспортных потоков в разных дорожных условиях. Пропускная способность полосы движения и обоснование числа полос движения на проезжей части. Крутизна откосов земляного полотна. Изображение поперечных профилей в проектах дорог. Поперечные профили дорог в населенных пунктах. Основные элементы конструкций путей сообщения и их классификация. Элементы дороги в плане и требования к ним автомобильного транспорта. Элементы трассы в плане. Прямые и кривые. Обоснование величины радиусов кривых в плане. Переходные кривые. Вирази и уширения проезжей части на кривых. Сопряжения кривых в плане. Расчетная видимость дороги в плане. Боковая видимость придорожной полосы. Приемы обеспечения видимости. План трассы дороги, его оформление.

Элементы продольного профиля

Элементы дороги в продольном профиле. Проектная линия. Необходимое возвышение дороги над прилегающей местностью из условий осушения и снегонезаносимости. Рабочие отметки. Грунтовый профиль. Обоснование величины максимальных продольных уклонов. Смягчение переломов продольного профиля вогнутыми и выпуклыми вертикальными кривыми. Видимость в продольном профиле и обоснование требований к радиусам вертикальных кривых. Скорость движения автомобилей по вертикальным кривым. Изображение продольного профиля в проектах дорог. Общие принципы трассирования автомобильных дорог. Расположение трассы дороги по отношению к формам рельефа. Ландшафтное проектирование и пространственная плавность трассы. Учет требований охраны окружающей среды при проектировании и строительстве дорог. Проложение дорог в районе населенных пунктов. Обходы городов, кольцевые дороги. Особенности трассирования дорог в равнинной, холмистой и горной местности. Правила пересечения дорогами больших и малых водотоков, железных и автомобильных дорог. Принципы нанесения проектной линии в различных условиях рельефа. Использование ЭВМ для проектирования оптимального продольного профиля.

Тема 2. Земляное полотно и дорожные одежды автомобильных дорог

Формы земляного полотна

Формы земляного полотна автомобильных дорог. Виды грунтов земляного полотна. Основные физико-механические свойства грунтов, влияющие на их работу в земляном полотне и сопротивление нагрузкам: капиллярное поднятие, влажность и влагоемкость, подверженность пучению и пр. Сопротивление грунтов нагрузкам. Модуль деформации и модуль упругости грунта. Основы проектирования земляного полотна. Климатические факторы, влияющие на работу дороги. Ландшафтно-географические зоны РФ и дорожно-климатическое районирование. Роль грунтовых условий в обеспечении прочности и устойчивости прочности земляного полотна. Источники увлажнения и водно-тепловой режим земляного полотна. Грунтовые воды, их движение и сезонные колебания уровня. Прерывающие и понижающие дренажи. Заносимость земляного полотна снегом. Необходимое возвышение дороги над окружающей местностью. Расположение грунтов в земляном полотне. Прочность и устойчивость земляного полотна. Обеспечение устойчивости откосов земляного полотна. Укрепление откосов земляного полотна от размыва и выветривания. Строительные и конструкционные материалы, применяемые в транспортном строительстве.

Технологии возведения земляного полотна

Технологии возведения земляного полотна. Способы возведения земляного полотна. Линейные и сосредоточенные работы. Возведение земляного полотна бульдозером, скрепером, грейдером, автовозкой. Разработка выемок. Способы уплотнения земляного полотна. Конструкции механизмов, используемых для уплотнения земляного полотна. Контроль качества уплотнения. Влияние недоуплотнения земляного полотна на работу дороги. Общие вопросы проектирования дорожных одежд. Требования автомобильного транспорта к дорожным одеждам. Расчетные нагрузки. Конструктивные слои современных дорожных одежд. Классификация дорожных одежд. Конструкции наиболее распространенных типов дорожных одежд. Силы, действующие на дорожные одежды. Влияние природно-климатических факторов на работу дорожных одежд. Динамическое воздействие движущихся автомобилей на конструкцию дорожной одежды. Влияние ровности дорожных покрытий на работу дорожной одежды и эксплуатационные показатели автомобильного транспорта. Принципы конструирования нежестких дорожных одежд.

Прочность дорожных одежд

Прочность дорожных одежд. Расчет толщины нежестких дорожных одежд. Критический прогиб дорожных одежд. Расчеты по упругим деформациям и с учетом накопления пластических деформаций. Роль грунтовых оснований в прочности дорожных одежд. Сезонные изменения прочности дорожных одежд. Способы проверки грузоподъемности нежестких дорожных одежд. Конструкции жестких дорожных одежд. Расчетные схемы приложения нагрузок. Расчет толщины жестких дорожных одежд. Температурные напряжения, их учет при конструировании дорожных одежд. Морозозащитные и дренирующие слои. Расчеты толщины морозозащитного слоя. Проектирование отвода воды из дорожных одежд. Оценка прочности дорожных одежд существующих автомобильных дорог. Усиление дорожных одежд. Технологии строительства дорожных одежд. Используемые машины и механизмы. Уход за жесткими дорожными одеждами в процессе строительства.

Тема 3. Пересечения дорог, транспортные развязки

Конструкции искусственных сооружений

- Основные сведения о конструкциях малых искусственных сооружений, путепроводов и мостов через большие реки. Габариты мостов и путепроводов. Расчетные нагрузки. Требования к безопасности движения по дороге и конструкциям мостовых сооружений. Строительные и конструкционные материалы, применяемые в транспортном строительстве. Особенности определения отверстий мостов и труб. Особенности мостовых переходов через большие реки, регуляционные сооружения, пойменные насыпи. Проектная линия на переходе водотоков. Обустройство пересечения транспортных магистралей. Наплавные мосты и паромные переправы. Основные особенности наплавных мостов и условия их применения. Определение грузоподъемности паромов. Классификация пересечений. Области применения пересечений различных типов. Режимы движения автомобилей на пересечениях и примыканиях. Расчетные скорости. Конструкции пересечений и примыканий. Простые пересечения. Частично и полностью канализированные примыкания и пересечения. Кольцевые пересечения. Элементы пересечений: переходно-скоростные полосы, направляющие островки. Требования к месту пересечения. Пропускная способность пересечений в одном уровне.

- *Конструкции пересечений и примыканий*

- Вариантное проектирование пересечений, учет требований безопасности движения. Пересечения с железными дорогами. Инженерные и технологические сооружения, обеспечивающие эффективную эксплуатацию путей сообщения. Транспортно-эксплуатационные качества путей сообщения.

- Пересечения и примыкания в разных уровнях. Классификация транспортных развязок. Конструкции транспортных развязок. Схемы транспортных развязок наиболее распространенных типов. Проектирование и строительство левоповоротных и правоповоротных съездов. Организация и технология транспортного строительства

- *Пропускная способность развязок*

- Развязки с прямыми и полупрямыми левоповоротными съездами, переходно-скоростные полосы в зоне транспортных развязок. Развязки кольцевого типа. Конструкции примыканий в разных уровнях, режимы движения автомобилей на транспортных развязках. Пропускная способность транспортных развязок различного типа. Транспортные развязки неполного типа. Инженерные и технологические сооружения, обеспечивающие эффективную эксплуатацию путей сообщения. Управление путей сообщения в целях обеспечения безопасности движения, в том числе и в сложных природно-климатических условиях. Железнодорожные переезды. Расположения пересечений автомобильных и железных дорог. Оборудование переездов. Критерии перехода от пересечений в одном уровне к устройству путепроводов.

Тема 4. Особенности работы дороги как транспортного сооружения. Закономерности движения транспортных потоков

Особенности прокладки дорог

Особенности прокладка автомобильных дорог в сложных природных условиях. Дороги в зоне вечной мерзлоты. Водно-тепловой режим поверхностных слоев грунта и конструкции земляного полотна. Грунтовые и речные наледи и борьба с ними. Особенности сооружения и эксплуатации в сложных природно-климатических условиях. Дороги в заболоченных районах. Типы болот. Конструкции земляного полотна на болотах. Осадка насыпей на болотах. Методы повышения устойчивости земляного полотна. Дороги в овражистой местности. Эрозия почв. Образование оврагов. Размещение трассы дороги с учетом расположения оврагов. Мероприятия по борьбе с ростом оврагов. Особенности прокладки автомобильных дорог в

карстовых районах. Дороги в засушливых районах. Увязка прокладки дорог с начертанием ирригационной сети.

Конструкции земляного полотна

Конструкция земляного полотна в орошаемых районах. Дороги на засоленных грунтах. Дороги в районах подвижных песков. Конструкции земляного полотна. Прокладка дорог в горных районах. Трасса дороги в горной местности. Долинный и водораздельный ходы. Тормозные тупики. Особенности работы автомобилей в высокогорных районах. Развитие трассы дороги по склонам. Серпантины. Расположение тоннелей и их конструкции. Подпорные стенки, балконы. Дороги в районах осыпей. Защита дорог от камнепадов. Селевые выносы. Снежные лавины. Противоселевые и противолавинные сооружения. Обустройство пересечений транспортных магистралей.

Особенности проектирования дорог и улиц

Особенности проектирования городских улиц. Принципы дорожно-транспортной планировки городов. Классификация городских улиц и дорог. Элементы улиц: проезжая часть, трамвайное полотно, тротуары, велосипедные дорожки, зеленые насаждения. Требования различных городских транспортных средств к элементам улиц. Поперечные профили городских дорог и улиц. Инженерное оборудование и благоустройство улиц. Подземные инженерные сети и принципы их размещения. Система отвода ливневых вод. Транспортно-эксплуатационные качества путей сообщения. Организация и технология транспортного строительства. Вертикальная планировка городской территории, кварталов, площадей и улиц. Понятие о методике проектных горизонталей. Особые случаи проектирования поперечных профилей на набережных, подходах к мостам, парковых улицах. Особенности проектирования улиц в продольном профиле. Планировка площадей. Особенности конструкции дорожных одежд на городских улицах. Проектирование водоотвода с городских улиц. Принципы расчета водосточных сетей в городах. Особенности проектирования автомобильных магистралей. Требования к автомобильным магистралям. Классификация магистралей и их поперечные профили. Особенности прокладки трассы автомобильных магистралей. Пространственная плавность дороги. Оптимальные сочетания элементов трассы в плане и продольном профиле. Вписывание дороги в ландшафт. Клотоидное трассирование. Зрительное ориентирование водителей. Прокладка автомобильных магистралей в районе крупных населенных пунктов. Скоростные городские магистрали.

Тема 5. Организация дорожного строительства, знаки и ограждения, дорожное хозяйство

Планировка дорожного строительства

Планирование дорожного строительства. Обоснование целесообразности строительства дороги. Техничко-экономические изыскания. Определение перспективной интенсивности и состава движения. Проектно-изыскательские работы. Нормативные документы. Определение стоимости строительства. Проектирование организации строительных работ. Экспертиза и утверждение проекта. Согласование проектных решений с заинтересованными организациями. Структура дорожно-строительных организаций. Технология дорожно-строительных работ. Комплексная механизация и автоматизация работ.

Технология строительных работ

Этапы дорожного строительства. Подготовительные работы. Сооружение мостов, труб, путепроводов. Земляные работы: разработка выемок и возведение насыпей. Уплотнение грунтов. Особенности возведения земляного полотна на болотах, в зоне вечной мерзлоты и в горной местности. Отделочные работы. Строительство дорожных одежд. Строительство грунтовых дорог. Укрепление грунтов. Строительство гравийных и щебеночных покрытий.

Подбор материалов. Покрытия из слабых каменных материалов и побочных продуктов промышленности. Каменные мостовые как основание и покрытие. Строительство усовершенствованных облегченных покрытий. Пропитка и полупропитка, смешение с вяжущими материалами на дороге. Выполнение поверхностной обработки покрытий. Типы битумоминеральных смесей. Выбор минеральных и органических материалов, производство работ по укладке покрытий.

Этапы дорожного строительства

Типы асфальтобетонных смесей. Устройство покрытий повышенной шероховатости. Цементобетонные основания и покрытия. Технология строительства. Уход за свежееуложенными покрытиями. Сборные бетонные покрытия. Строительство сборных труб и малых мостов. Особенности технологических процессов при постройке путепроводов через существующие дороги. Организация дорожного хозяйства РФ. Эксплуатация путей сообщения. Структура дорожных организаций РФ. Правила пользования дорогами. Служба эксплуатации дорог. Инвентаризация и паспортизация дорожных сооружений. Классификация дорожно-ремонтных работ. Правила содержания дорог

Тема 6. Железнодорожный транспорт

Основные элементы железнодорожного пути, инженерные сооружения. Категории магистралей. Принцип работы, технология работы, тенденции развития железнодорожного транспорта

Тема 7. Авиационный транспорт

Классификация авиационного транспорта. Основные транспортные сооружения. Принцип работы в составе транспортных структур

Тема 8. Водный транспорт: морской и речной. Трубопроводный транспорт

Типы портов, инженерные сооружения, особенности работы в составе интегрированных структур. Виды трубопроводного транспорта, технология работы в составе интегрированных транспортных структур.

Тема 9. Поддержание транспортных качеств автомобильных дорог и разработка мероприятий по повышению транспортно-эксплуатационных качеств дорог и безопасности движения

Сезонные изменения состояния дороги

Сезонные изменения состояния дороги и условий движения. Понятие о годовом цикле изменения влажности земляного полотна, зимнем влагонакоплении и вспучивании покрытий. Весеннее вскрытие пучин и снижение прочности дорожных одежд. Случаи ограничения движения во время вскрытия пучин. Способы борьбы с пучинами, перестройка пучинистых мест. Снежные заносы на дорогах. Механизм образования снеговых отложений. Районирование РФ по заносимости дорог снегом. Оценка дорог по снегозаносимости. Снегозащита. Снегонезаносимые поперечные профили дорог. Снегозащитные посадки. Патрульная снегоочистка. Расчистка занесенных участков. Образование на дорогах гололеда. Оповещение участников движения. Борьба с гололедом.

Расчистка участков

Борьба с пылью на дорогах. Планировка и укрепление обочин. Ямочный ремонт дорожных покрытий. Роль поверхностных обработок в повышении шероховатости покрытий. Технические и экономические критерии необходимости мероприятий по повышению транспортно-эксплуатационных качеств дороги и безопасности движения. Принципы выбора мероприятий и очередности их проведения. Потери от дорожно-транспортных происшествий, их учет при разработке системы мероприятий по повышению транспортно-эксплуатационных

качеств дороги и безопасности движения. Исправление трассы дороги и обеспечение видимости. Улучшение условий движения в населенных пунктах. Обход населенных пунктов. Улучшение условий пересечения водотоков. Исправление продольного профиля дороги. Улучшение пересечений с другими дорогами, устройство островков безопасности, устройство освещения.

Ограждения на автомобильных дорогах

Ограждения на автомобильных дорогах. Конструкции ограждений, места их установки. Общие мероприятия по организации движения. Оборудование дороги стояночными площадками отдыха. Проектирование озеленения дороги. Уточнение расстановки дорожных знаков, ограждений и эффективность различных мероприятий, направленных на повышение безопасности движения и улучшение условий движения транспортных потоков.

5.4. Тематический план практических занятий

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость,академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	5	Организация дорожного строительства, знаки и ограждения, дорожное хозяйство	0,5	Устный и/или письменный опрос
2	6	Железнодорожный транспорт	0,5	Устный и/или письменный опрос
3	7	Авиационный транспорт	0,5	Устный и/или письменный опрос
4	8	Водный транспорт. морской и речной. Трубопроводный транспорт	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5 Тематический план лабораторных занятий. Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами Волжского филиала МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

1. - Устный и/или письменный опрос.
- 2.

6.1.Материалы устного и/или письменного опроса

1. Инфраструктурный транспортный комплекс.
2. Понятия и функции транспортной инфраструктуры.
3. Назначение и классификация объектов транспортной инфраструктуры.
4. Особенности транспортно-логистических схем различных видов транспорта.
5. Автомобильные дороги. Классификации. Пропускная способность дороги. Требования к эксплуатационным показателям.
6. Железнодорожный транспорт. Основные особенности, достоинства и недостатки. Принципы работы железных дорог в составе транспортного комплекса
7. Водный транспорт. Типы портов. Работа внутреннего водного транспорта. Основные технико-эксплуатационные особенности водного транспорта.
8. Международные транспортные коридоры и их роль в развитии транспортной инфраструктуры России.
9. Единая транспортная система. Транспортная стратегия Российской Федерации до 2030 года.
10. Назначение и классификация объектов транспортной инфраструктуры.
11. Особенности транспортно-логистических схем различных видов транспорта.
12. Автомобильные дороги. Классификации.
13. Пропускная способность автомобильных дорог. Требования к эксплуатационным показателям.
14. Земляное полотно и дорожные одежды автомобильных дорог
15. Пересечения дорог, транспортные развязки
16. Особенности работы дороги как транспортного сооружения.
17. Закономерности движения транспортных потоков
18. Организация дорожного строительства, знаки и ограждения, дорожное хозяйство
19. Транспортно-транзитная деятельность в России.
20. Проблемы развития транспортной инфраструктуры России.
21. Международные транспортные коридоры и их роль в развитии транспортной инфраструктуры России.
22. Международные транспортные коридоры в зарубежных странах.
23. Единая транспортная система.
24. Транспортная стратегия Российской Федерации до 2030 года.
25. Современные и перспективные виды транспорта.
26. Специальные виды промышленного транспорта.
27. Подвижной состав железных дорог и станционное хозяйство.
28. Роль транспорта в экономике.
29. Составляющие транспортного процесса, их характеристика.
30. Структурно-функциональная характеристика транспорта.
31. Общие показатели работы транспорта.
32. Основные показатели транспортной обеспеченности и доступности.
33. Организация управления транспортной системой.
34. Основные задачи по развитию автомобильного транспорта в России.
35. Пути повышения экономичности и экологичности автомобильного транспорта.
36. Сферы рационального использования различных видов промышленного транспорта.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промез. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет

Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.18 Статистика	++					Зачет, экзамен
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей,	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Инфраструктурный транспортный комплекс.
2. Понятия и функции транспортной инфраструктуры.
3. Назначение и классификация объектов транспортной инфраструктуры.
4. Особенности транспортно-логистических схем различных видов транспорта.
5. Автомобильные дороги. Классификации.
6. Пропускная способность автомобильных дорог. Требования к эксплуатационным показателям.
7. Железнодорожный транспорт. Основные особенности, достоинства и недостатки.
8. Принципы работы железных дорог в составе транспортного комплекса.
9. Водный транспорт. Типы портов.
10. Работа внутреннего водного транспорта.
11. Основные технико-эксплуатационные особенности водного транспорта.
12. Транспортно-транзитная деятельность в России.
13. Проблемы развития транспортной инфраструктуры России.
14. Международные транспортные коридоры и их роль в развитии транспортной инфраструктуры России.
15. Международные транспортные коридоры в зарубежных странах.
16. Единая транспортная система.
17. Транспортная стратегия Российской Федерации до 2030 года.
18. История возникновения транспорта.

19. . Транспортная система государства.
20. . Основные элементы автомобильных дорог.
21. . Дорожные одежды и инженерное обустройство дорог.
22. Современные и перспективные виды транспорта.
23. Специальные виды промышленного транспорта.
24. Подвижной состав железных дорог и станционное хозяйство.
25. Роль транспорта в экономике.
26. Составляющие транспортного процесса, их характеристика.
27. Структурно-функциональная характеристика транспорта.
28. Общие показатели работы транспорта.
29. Основные показатели транспортной обеспеченности и доступности.
30. Организация управления транспортной системой.
31. Техничко-экономическая характеристика автомобильного транспорта.
32. Преимущества и недостатки автомобильного транспорта.
33. Преимущества и недостатки воздушного транспорта.
34. Преимущества и недостатки трубопроводного транспорта.
35. Основные показатели работы железнодорожного транспорта.
36. Основные показатели работы автомобильного транспорта.
37. Основные показатели работы воздушного транспорта.
38. Подвижной состав автомобильного транспорта, используемый для перевозок грузов и пассажиров.
39. Основные задачи по развитию автомобильного транспорта в России.
40. Пути повышения экономичности и экологичности автомобильного транспорта.
41. Сферы рационального использования различных видов промышленного транспорта.
42. Скорость и сроки доставки грузов и пассажиров.
43. Транспорт и окружающая среда.
44. Историческая схема взаимодействия во времени экономических систем и дорожного строительства.
45. Особенности дорожного строительства в Средние Века.
46. Развитие дорожного строительства в России.
47. Дорожные одежды автомобильных дорог.
48. Особенности дорожного строительства в настоящее время.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

- Определять отметок земли по оси дороги на топографической карте.
- Определять элементов горизонтальной кривой в плане.
- Определять руководящей рабочей отметки, уклонов проектной линии.
- Определять проектных и рабочих отметок на продольном профиле
- Определять объёмов земляных работ. Поправки к объёмам

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

- Теоретическими основами строительства оснований и покрытий из щебня методом заклинки. Последовательность работ.
- Теоретическими основами строительства оснований и покрытий из гравийных и гравийно-песчаных смесей. Последовательность работ.
- Теоретическими основы строительства оснований и покрытий из дорожно-строительных материалов, укрепленных минеральными вяжущими.
- . Теоретическими основами строительства оснований и покрытий из дорожно-строительных материалов, укрепленных органическими вяжущими.
- Теоретическими основами строительства цементобетонных покрытий. Последовательность работ.

- Теоретическими основами строительства покрытий из асфальтобетонной смеси.
Последовательность работ.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю)

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом Волжского филиала МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература.

1. Подольский В.П. Технология и организация строительства автомобильных дорог: дорожные покрытия: учебник / В.П. Подольский - 1-е изд. - М.: Академия, 2012.
2. Троицкая, Н.А. Единая транспортная система: учебник / Н.А. Троицкая, А.Б. Чубуков. – М.: Изд-во «Академия», 2013. – 240с.
3. Сильянов В.В. Транспортно-эксплуатационные качества автомобильных дорог и городских улиц: учебник / В. В. Сильянов, Э. Р. Домке. - М.: Академия, 2007. - 352 с.

б)дополнительная литература

1. Применение цифровой инфраструктуры и телематических систем на городском пассажирском транспорте : учебник / В.М. Власов, Д.Б. Ефименко, В.Н. Богумил. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 352 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа: <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a7dba496f0086.14296455.

2. Беспроводные технологии на автомобильном транспорте. Глобальная навигация и определение местоположения транспортных средств : учеб. пособие / В.М. Власов, Б.Я. Мактас, В.Н. Богумил, И.В. Конин. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 184 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_591aea600e5f05.45330352. - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/851012>

3. Минько, Р.Н. Транспортные системы страны, её регионов и городов, организация производства на транспорте: учебно-методическое пособие / Р.Н. Минько. – М.: «ТрансЛит», 2011. – 80с.

- 4.Амиров, М.Ш. Единая транспортная система: учебник / М.Ш. Амиров, С.М. Амиров. – М.: КНОРУС, 2012. – 184с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

<http://www.madi.ru/>
<http://www.mintrans.ru/>
<http://www.transportrussia.ru/>
<http://auts.esrae.ru>
<http://atp.transnavi.ru>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине:

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических работ;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт.

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).

3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**«ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6 .1 Понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6 .2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ ОПК-6 .3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- выполнение лабораторной работы.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Информационные системы и применение компьютерной техники в профессиональной деятельности	1	1		22	24	ОПК-5 ОПК-6

2.	Информационные процессы. Информационные системы.	1	1		20	22	ОПК-5 ОПК-6
3.	Принципы работы поисковых систем. Поисковые системы в интернете	1	1		20	22	ОПК-5 ОПК-6
4.	Разновидности сайтов. Классификация и особенности	1	1		33,25	35	ОПК-5 ОПК-6
Всего часов:		4	4		95,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках базовой части «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: информатика.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: технические средства организации дорожного движения.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-5	Способен использовать современные	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные

	информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6 .1 Понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6 .2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ ОПК-6 .3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курсы		
				4 курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25		103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)	4		4	4	
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	95,25		95,25		95,25

Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зачет		Зачет		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Информационные системы и применение компьютерной техники в профессиональной деятельности	1	1		22	24	ОПК-5 ОПК-6
2.	Информационные процессы. Информационные системы.	1	1		20	22	ОПК-5 ОПК-6
3.	Принципы работы поисковых систем. Поисковые системы в интернете	1	1		20	22	ОПК-5 ОПК-6
4.	Разновидности сайтов. Классификация и особенности	1	1		33,25	35	ОПК-5 ОПК-6
Всего часов:		4	4		95,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Информационные системы и применение компьютерной техники в профессиональной деятельности.

Основные понятия и определения. Системы счисления. Информационные системы и технологии. Поколений ИС. Классификация информационных систем по назначению, по

структуре аппаратных средств, по режиму работы. Состав и характеристика качества информационных систем.

2. Информационные процессы. Информационные системы.

Понятие процесса. Информационные процессы. Поиск. Сбор и хранение. Передача. Обработка. Использование. Защита. Понятие системы. Свойства системы (в т.ч. ИС). Свойства информационных систем. Процессы в информационной системе. Информационные процессы и особенности процедур сбора, передачи, обработки, накопления и отображения информации в компьютерных системах.

3. Принципы работы поисковых систем. Поисковые системы в интернете

Поисковые системы. Технология эффективного поиска в Сети. Приемы простого поиска. Приемы расширенного поиска. Средства специального поиска. Синтаксис языка запросов поисковой системы. Средства специального поиска.

4. Разновидности сайтов. Классификация и особенности

Разновидности сайтов. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по используемым технологиям. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по принадлежности. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по величине, уровню решаемых задач. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по типу информации и возможностям, предоставляемым пользователям интернета. Неестественные сайты.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

Тематический план практических (семинарских) занятий не предусмотрен.

5.5 Тематический план лабораторных работ.

№ п/п	№ раздела	Наименование лабораторной работы	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	3.	Информационные системы и применение компьютерной техники в профессиональной	1	Выполнение лабораторной работы, подготовка отчёта
2.	4.	Работа с поисковыми системами. Web-архивы.	1	
3.	5.	Web-сервисы в профессиональной деятельности. Изучение и работа.	1	
4.	6.	Разновидности сайтов. Поиск и работа с online-сервисами	1	

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- выполнение лабораторной работы и подготовка отчёта

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, включая требования к оформлению отчета, содержатся в методических материалах лабораторных работ по

дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения

		статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	статистических процедур. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	статистических процедур. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает

	следующих знаний: ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	принципы работы современных информационных технологий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	принципы работы современных информационных технологий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	принципы работы современных информационных технологий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий в неполном объеме, допускаются	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, навыки освоены, но допускаются	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, свободно

		значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: (зачет)

Зачтено» ставится в том случае, если теоретическое содержание материала освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки в основном сформированы, однако они могут быть недостаточными; перевод текста и задания к нему выполнены, хотя некоторые ответы могут содержать ошибки; качество выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному, когда студент отвечает на вопросы к зачету точно, или близко к точному ответу, умеет размышлять самостоятельно, излагает свои мысли в логической последовательности, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

«Не зачтено» ставится в том случае, если теоретическое содержание материала освоено частично, необходимые практические навыки работы с текстом не сформированы, большинство заданий не выполнено, либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения заданий.

Шкала оценивания	Описание
<i>Зачтено</i>	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
<i>Не зачтено</i>	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Зачетные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Основные понятия и определения.
2. Системы счисления.
3. Информационные системы и технологии.
4. Поколений ИС.
5. Классификация информационных систем по назначению, по структуре аппаратных средств, по режиму работы.
6. Состав и характеристика качества информационных систем.
7. Понятие процесса.
8. Информационные процессы.
9. Поиск.Сбор и хранение.Передача.Обработка. Использование.Защита.
10. Понятие системы.
11. Свойства системы (в т.ч. ИС).
12. Свойства информационных систем.
13. Процессы в информационной системе.
14. Информационные процессы и особенности процедур сбора, передачи, обработки, накопления и отображения информации в компьютерных системах.
15. Навигационные системы на автотранспорте.
16. Спутниковая навигационная система GPS.
17. Космический сегмент.
18. Наземный сегмент.

19. Принцип действия GPS.
20. ГЛОНАС.
21. Технические средства навигации.
22. Программно-аппаратное обеспечение ИС.
23. Поисковые системы.
24. Технология эффективного поиска в Сети.
25. Приемы простого поиска.
26. Приемы расширенного поиска.
27. Средства специального поиска.
28. Синтаксис языка запросов поисковой системы.
29. Средства специального поиска.
30. Понятие веб-сервисов.
31. Разновидности веб-сервисов.
32. Примеры веб-сервисов по назначению, их отличия, сфера применения.
33. Разновидности сайтов.
34. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по используемым технологиям.
35. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по принадлежности.
36. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по величине, уровню решаемых задач.
37. Виды, типы, разновидности сайтов и классификация сайтов по типу информации и возможностям, предоставляемым пользователям интернета.
38. Неестественные сайты.
39. Что такое конструкторы сайтов.
40. Чем отличается сайт на конструкторе от CMS.
41. Главными достоинствами использования конструктора стало.
42. Какие бывают конструкторы сайтов.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. В хозяйстве имеются пять складов минеральных удобрений и четыре пункта, куда их необходимо доставить. Потребность каждого пункта в минеральных удобрениях различна, и запасы на каждом складе ограничены. Требуется определить, с какого склада, в какой пункт поставлять, сколько минеральных удобрений для минимизации грузооборота перевозок. Имеются следующие исходные данные. Наличие минеральных удобрений на складах (таблица 1), потребность в удобрениях (таблица 2), расстояния между складами и пунктами доставки (таблица 3).

Таблица 1. Потребность в минеральных удобрениях на различных пунктах.

Склады	Наличие удобрений, т
Склад №1	200
Склад №2	190
Склад №3	220
Склад №4	145
Склад №5	280

Таблица 2. Потребность в удобрениях.

Пункты	Потребность в удобрениях, т
1 пункт	200
2 пункт	150
3 пункт	220
4 пункт	330

Таблица 3. Расстояния между складами и пунктами доставки (км.).

	Пункт 1	Пункт 2	Пункт 3	Пункт 4
Склад №1	6	4	5	11
Склад №2	12	6	4	9

Склад №3	15	7	10	4
Склад №4	9	5	12	5
Склад №5	3	7	12	11

2. Численность жителей города $N=500000$ жит. Площадь компактного проживания жителей города $S=140 \text{ км}^2$. а) Рассчитать интенсивность передвижения населения. б) Рассчитать число поездок всего населения. в) Определить работу транспорта по перевозке пассажиров. г) Определить Потребное количество наземных транспортных средств для перевозки пассажиров.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

№1: Решение задач оптимизации с помощью MS Excel. Для перевозки грузов используются машины типов X и Y. Грузоподъемность каждой машины 10 т. За одну езду машина X расходует 2 кг. смазочных материалов и 45л. топлива, машина Y – 1,5 кг. Смазочных материалов и 30л. топлива. На складе имеется 45 кг. смазочных материалов и 700л. топлива. Прибыль от одной ездки машины типа X составляет 8у.е., машины Y 6 у. е.. Необходимо перевезти 200 т. груза. Сколько ездок надо сделать машинам обоих типов, чтобы прибыль от перевозки груза была максимальной?.

№2: В автофургон грузоподъемностью 0,75 тонны, объемом 18 м³ требуется погрузить четыре вида груза. Определить, сколько единиц каждого груза следует поместить в фургон так, чтобы общая стоимость размещенного груза была максимальной

№3: Водитель должен доставить груз в шесть магазинов. Они соединены сетью дорог так, чтобы любые два магазина связаны непосредственно соединяющей их дорогой. Как водитель должен двигаться, чтобы заехать в каждый из этих магазинов по одному разу, начав свое движение из некоторого из них и вернуться в него же, проделав путь наименьшей общей длины?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Хетагуров, Я.А. Проектирование автоматизированных систем обработки информации и управления (АСОИУ) : учебник / Я.А. Хетагуров. — эл. изд. — Москва : Лаборатория знаний,

2015. — 243 с. — ISBN 978-5-9963-2900-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/66298>
2. Горев, А. Э. Информационные технологии на транспорте: учебник для бакалавриата / А. Э. Горев. - Издательство Юрайт, 2016. – 271с.
 3. Горев, А. Э. Теория транспортных процессов и систем: учебник для бакалавриата / А. Э. Горев. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. -217с.
 4. Информационные системы управления качеством в автоматизированных и автоматических производствах : учеб. пособие / А.Л. Галиновский, С.В. Бочкарев, И.Н. Кравченко [и др.] ; под ред. А.Л. Галиновского. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 284 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/996022>
 5. Миронов Ю.М., Алфёров В.В., Володин А.Б Информационные технологии на транспорте. Учебное пособие: Учебное пособие / Миронов Ю.М., Алфёров В.В., Володин А.Б. - М.:МГАВТ, 2018. - 296 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/979192>

б) дополнительная литература

1. Автоматизированные системы управления на автомобильном транспорте: учебник / под ред. А.Б. Николаева. - М.: Изд-во "Академия", 2012. - 288с.
2. Информационные системы управления качеством в автоматизированных и автоматических производствах : учеб. пособие / А.Л. Галиновский, С.В. Бочкарев, И.Н. Кравченко [и др.] ; под ред. А.Л. Галиновского. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 284 с. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/944367>
3. Провалов, В.С. Информационные технологии управления : учебное пособие / В.С. Провалов. — 3-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2012. — 376 с. — ISBN 978-5-9765-0269-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/20182>
4. Гагарина Л.Г., Теплова Я.О., Румянцева Е.Л., Баин А.М. Информационные технологии : учеб. пособие / Л.Г. Гагарина, Я.О. Теплова, Е.Л. Румянцева, А.М. Баин / под ред. Л.Г. Гагариной. — Москва : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2015. — 320 с. — (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-8199-0608-8 (ИД «ФОРУМ»); ISBN 978-5-16-010111-8 (ИНФРА-М). - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/471464>
5. Мартишин С.А., Симонов В.Л., Храпченко М.В. Базы данных: Работа с распределенными базами данных и файловыми системами на примере MongoDB и HDFS с использованием Node.js, Express.js, ApacheSpark и Scala : учеб. пособие / С.А. Мартишин, В.Л. Симонов, М.В. Храпченко. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 235 с. + Доп. материалы - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1018196>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

2. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
3. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
4. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»
5. Пакет прикладных программ Microsoft Office 2016 (Access, Excel).

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- опорный конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;
- методические материалы лабораторных работ.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 437 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс)	Учебная мебель: стол – 15 шт., стулья- 28 шт., компьютерное кресло -12 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -11 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 5 шт. (39 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 12 шт., доска интерактивная Smartboard, проектор Smart, колонки- 2шт., МФУ HPm1132mfp

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Лабораторные работы

Экспериментальные задачи, предлагаемые на лабораторных занятиях, могут быть успешно решены в отведенное в соответствии с расписанием занятий время только при условии тщательной предварительной подготовки к каждой из них. Поэтому для выполнения лабораторных работ студент должен руководствоваться следующими положениями:

- 1) предварительно ознакомиться с графиком выполнения лабораторных работ;
- 2) внимательно ознакомиться с описанием соответствующей работы и установить, в чем состоит основная цель и задача этой работы;
- 3) по лекционному курсу (если лекции предусмотрены учебным планом) и соответствующим литературным источникам изучить теоретическую часть, относящуюся к данной лабораторной работе.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах к выполнению лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«СИСТЕМЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

Трудоемкость дисциплины (модуля): 2 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (5 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п./п	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Искусственный интеллект как научная область. та	1			10	11	УК-1 ОПК-5
2	Представление знаний	1			10	11	УК-1 ОПК-5
3	Методы и стратегии поиска решений				20	10	УК-1 ОПК-5
4	Методология разработки ЭС			2	10	12	УК-1 ОПК-5
5	Инструментальные средства создания ЭС				13,25	13,25	УК-1 ОПК-5
Всего часов		2		2	63,25	67,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: пакеты прикладных программ, производственная (преддипломная) практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Семестры (кол-во недель в семестре)		
				Семестр 8		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		67,25		67,25	4	63,25
в том числе:	Лекции (Л)	2		2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	2		2	2	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	63,25		63,25		63,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зачет		Зачет		
Общая трудоемкость, ч.		72		72		
Общая трудоемкость, З.Е.		2		2		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п./п	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Искусственный интеллект как научная область. та	1			10	11	УК-1 ОПК-5
2	Представление знаний	1			10	11	УК-1 ОПК-5
3	Методы и стратегии поиска решений				20	10	УК-1 ОПК-5
4	Методология разработки ЭС			2	10	12	УК-1 ОПК-5
5	Инструментальные средства создания ЭС				13,25	13,25	УК-1 ОПК-5
Всего часов		2		2	63,25	67,25	

5.3Содержание дисциплины.

РАЗДЕЛ 1. Искусственный интеллект как научная область.

Цели и задачи курса «Интеллектуальные системы», связь с другими курсами специальности. История развития интеллектуальных систем. Назначение и особенности проектирования ЭС. Определение слабоформализуемых задач. Основные компоненты ИС.

РАЗДЕЛ 2. Представление знаний.

Состав и организация знаний в ЭС. Уровни представления знаний. Организация знаний в базе знаний и рабочей памяти. Логические модели представления знаний. Семантические модели. Фреймовое представление. Объектно-ориентированный подход. Продукционные модели. Смешанные представления. Использование основных моделей представления знаний.

РАЗДЕЛ 3. Методы и стратегии поиска решений.

Механизмы вывода ЭС. Стратегии вывода как механизмы управления выводом. Поиск решений в пространстве состояний. Поиск решений методом редукции. Эвристический поиск. Поиск методом «генерация- проверка». Поиск в иерархии пространств. Поиск в альтернативных пространствах. Выбор метода поиска решения.

РАЗДЕЛ 4. Методология разработки ЭС.

Особенности методологии проектирования ЭС по сравнению с жизненным циклом разработки традиционных программ. Основы инженерии знаний. Структура, принципы организации и способы реализации экспертных систем. Свойства и характеристики ЭС. Классификация экспертных задач. Стадии и фазы разработки экспертных систем. Средства разработки ЭС. Оболочки ЭС. Классификация оболочек. Концепция прототипирования. Основные этапы проектирования ЭС как систем, основанных на знаниях. Идентификация. Концептуализация. Формализация. Выполнение. Отладка и тестирование. Приобретение знаний от эксперта. Прямые методы. Косвенные методы. Извлечение знаний из баз данных и текстов. Проблемы структурирования данных. Механизм инспекции. Опытная эксплуатация и внедрение.

РАЗДЕЛ 5. Инструментальные средства создания ЭС.

Сравнительный анализ инструментальных средств. Язык логического программирования – Пролог. Разработка простой продукционной системы на Прологе. Проектирование экспертной оболочки в среде GURU. Проектирование экспертных систем с помощью инструментального комплекса G2. Перспективы использования в качестве инструментального средства для проектирования ЭС языка CLIPS.

5.4Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	4	Методология разработки ЭС	1	устный опрос

5.5Тематический план лабораторных работ.

Лабораторные работы не предусмотрены.

6МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используется устный опрос.

6.1. Материалы для проведения лабораторных работ, включая требования к оформлению отчета, содержатся в методических материалах практических работ по дисциплине (модулю), входящих в состав методических материалов образовательной программы.

7ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код Компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и	Обучающийся демонстрирует полное	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

программные средства при решении задач профессиональной деятельности	отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Зачетные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Проблематика интеллектуальных систем.
2. История развития интеллектуальных систем. Назначение и особенности проектирования ЭС.
3. Определение слабоформализуемых задач. Основные компоненты ИС.
4. Представление знаний. Состав и организация знаний в ЭС. Уровни представления знаний.
5. Организация знаний в базе знаний и рабочей памяти. Логические модели представления знаний.
6. Семантические модели. Фреймовое представление. Объектно-ориентированный подход.
7. Продукционные модели. Смешанные представления.
8. Использование основных моделей представления знаний.
9. Методы и стратегии поиска решений.
10. Механизмы вывода ЭС. Стратегии вывода как механизмы управления выводом.
11. Поиск решений в пространстве состояний.
12. Поиск решений методом редукции.
13. Эвристический поиск.
14. Поиск методом «генерация-проверка».
15. Поиск в иерархии пространств. Поиск в альтернативных пространствах. Выбор метода поиска решения.
16. Методология разработки ЭС.
17. Особенности методологии проектирования ЭС по сравнению с жизненным циклом разработки традиционных программ.
18. Основы инженерии знаний.

19. Структура, принципы организации и способы реализации экспертных систем. Свойства и характеристики ЭС.
20. Классификация экспертных задач. Стадии и фазы разработки экспертных систем.
21. Средства разработки ЭС. Оболочки ЭС. Классификация оболочек.
22. Концепция прототипирования. Основные этапы проектирования ЭС как систем, основанных на знаниях.
23. Идентификация. Концептуализация. Формализация. Выполнение. Отладка и тестирование.
24. Приобретение знаний от эксперта. Прямые методы. Косвенные методы.
25. Извлечение знаний из баз данных и текстов. Проблемы структурирования данных.
26. Механизм инспекции. Опытная эксплуатация и внедрение.

Задания для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

Студентам предлагается построить семантические сети и фреймы вокруг указанных понятий и выделить типы связей на схемах.

1) Постройте фрейм «Факультет» в виде таблицы, в которой содержится не менее 6 слотов. Определите названия слотов и их значения.

2) Определите фреймы «Преподаватель», «Студент»

3) Опишите фрейм-сценарий «КВН»

4) Опишите фрейм-ситуацию «Экзамен».

5) Построить семантическую сеть «Школьный урок», состоящую из следующих элементов: учитель, ученик, учебник, тетрадь, компьютер, классный журнал, классная доска, компьютерный класс.

6) Построить семантическую сеть «Студенческая столовая».

7) Программирование на языке Пролог. Создание простых баз знаний с альтернативами и без них. Задачи, моделирующие семейные отношения. Задачи на использование метода отсечения и отката. Арифметические вычисления на Прологе. Задачи на изменение падежных окончаний. Решение логических задач.

8) Дана база фактов окончаний существительных русского языка, и факт, который обозначает основу существительного. Используя операцию конкатенации, вывести возможные комбинации данной основы и окончаний.

9) Составить базу знаний «Шерлок Холмс», которая описывает проживающих в доме на Бейкер-стрит, а также отношения дружбы между ними. Организовать к базе данных следующие запросы: С кем дружит Ватсон? Определить имя женщины, которая проживает в доме.

10) Составьте базу данных по стихотворению «Дом, который построил Джек» и получите ответы на следующие запросы: Кто построил дом? Что и где хранится? Кто ворует пшеницу?

11) Создаете базу данных «Книги», которая содержит следующую информацию: название книги, автор, издательство, год издания. Выяснить: Какие книги заданного автора имеются в базе? Какие книги были изданы между 1965 и 1987 гг? Какие книги выпущены заданным издательством?

12) Беседуют трое друзей: Белокуров, Чернов и Рыжов. Брюнет сказал Белокурову: «Любопытно, что один из нас брюнет, другой блондин, а третий – рыжий. Но ни у кого из нас цвет волос не соответствует фамилии». Какой цвет волос у каждого из друзей?

13) Коля ростом выше Васи, но ниже Сережи. Расположите мальчиков по росту.

14) Около почты растут 6 деревьев: сосна, береза, липа, клен, тополь и ель. Какое из этих деревьев самое высокое и самое низкое, если известно, что береза ниже тополя, липа выше клена, сосна ниже ели, липа выше березы, сосна выше тополя.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости

обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Исаев, С.В. Интеллектуальные системы : учеб.пособие / С.В. Исаев, О.С. Исаева. - Красноярск :Сиб. федер. ун-т, 2017. - 120 с. –Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1032129>.
2. Масленникова, О.Е. Основы искусственного интеллекта : учеб.пособие / О.Е. Масленникова, И.В. Гаврилова. — 3-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 283 с. – Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1034902>.
3. Системы искусственного интеллекта. Часть 1: Учебное пособие / Сергеев Н.Е. - Таганрог:Южный федеральный университет, 2016. - 118 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/991954>
4. Остроух А.В. Интеллектуальные системы / А.В. Остроух. – Красноярск: Научно-инновационный центр, 2015. – 110 с. Режим доступа: <http://asu.madi.ru/11-metodicheskie-materialy.html>

б) дополнительная литература:

1. Жданов, А.А. Автономный искусственный интеллект : учебное пособие / А.А. Жданов. — 4-е изд. (эл.). — Москва: Лаборатория знаний, 2015. — 362 с. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70761>.
2. Червяков Н.И. Применение искусственных нейронных сетей и системы остаточных классов в криптографии [Электронный ресурс]: Н.И. Червяков, А.А. Евдокимов, А.И. Галушкин. – Издательство Физматлит, 2012. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/5300#book_name.
3. Последнее изобретение человечества: Искусственный интеллект и конец эры Номосариенс: Научно-популярное / Баррат Д., Лисова Н. - М.:Альпина нон-фикшн, 2016. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916060>.
4. Сидоркина, И.Г. Системы искусственного интеллекта: учебное пособие / И.Г. Сидоркина. - М.: КНОРУС, 2011. - 248с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ.
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань».
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com».
4. <http://www.intuit.ru/studies/courses/88/88/info> - Основы теории нейронных сетей
5. <http://www.intuit.ru/studies/courses/1122/167/info> - курс Проектирование систем искусственного интеллекта.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 437 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс)	Учебная мебель: стол – 15 шт., стулья- 28 шт., компьютерное кресло -12 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -11 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 5 шт. (39 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 12 шт., доска интерактивная Smartboard, проектор Smart, колонки- 2шт., МФУ HPm1132mfp

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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 преподавателями. 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было

быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ЭКОНОМИКА ОРГАНИЗАЦИЙ»

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (5 курс)

Формы текущего контроля успеваемости: устный опрос; тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Предмет, метод и задачи курса «Экономика организации»	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
2.	Организация как хозяйствующий субъект рыночной экономики	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
3.	Товарная политика организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
4.	Организация производства в организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
5.	Основные фонды и производственные мощности	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
6.	Оборотный капитал организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
7.	Персонал организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
8.	Издержки организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2

9.	Результаты хозяйственной деятельности организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
10.	Управление организацией			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
11.	Планирование и прогнозирование деятельности организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
12.	Управление снабженческо-сбытовой деятельностью организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
13.	Инвестирование в организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
14.	Ценообразование на продукцию организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
15.	Налогообложение организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
16.	Банкротство организации			0,5	5,25	5,75	УК-10, ПК-2
Всего часов		4		4	95,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.10 Экономика и социология труда и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.04(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 5		
		Всего	В том числе интерактивной форме	Всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25		103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	

	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат (РЕФ)	-				
	Другие виды самостоятельной работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачёт				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции (ОК, ПК)
1.	Предмет, метод и задачи курса «Экономика организации»	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
2.	Организация как хозяйствующий субъект рыночной экономики	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
3.	Товарная политика организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
4.	Организация производства в организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
5.	Основные фонды и производственные мощности	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
6.	Оборотный капитал организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
7.	Персонал организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
8.	Издержки организации	0,5			6	6,5	УК-10, ПК-2
9.	Результаты хозяйственной деятельности организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
10.	Управление организацией			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2

11.	Планирование и прогнозирование деятельности организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
12.	Управление снабженческо-сбытовой деятельностью организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
13.	Инвестирование в организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
14.	Ценообразование на продукцию организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
15.	Налогообложение организации			0,5	6	6,5	УК-10, ПК-2
16.	Банкротство организации			0,5	5,25	5,75	УК-10, ПК-2
Всего часов		4		4	95,25	103,25	

5.3 Содержание дисциплины.

РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ЭКОНОМИКИ ОРГАНИЗАЦИИ (ПРЕДПРИЯТИЯ)

Тема 1: Предмет, метод и задачи курса «Экономика организации»: «Экономика организации» как наука о деятельности предприятий, процессах разработки и принятия хозяйственных решений. Методы изучения курса: статистическое наблюдение, сравнительный анализ, вероятностные и прогностические методы, математические модели, методы графического изображения.

Тема 2: Организация как хозяйствующий субъект рыночной экономики: Предпринимательство как важнейший фактор производства. Понятие организации (организации, предприятия). Классификация организаций. Организационно-правовые формы хозяйственной деятельности. Объединения предприятий.

Тема 3. Товарная политика организации: Товар в рыночной среде. Жизненный цикл товара. Стратегические решения в товарной политике. Оценка конкурентоспособности продукции организации. Маркетинговые исследования в организации. Производственная программа организации.

Тема 4. Организация производства в организации: Сущность и функции организации производства. Производственная структура организации (организации). Производственный процесс и принципы его рациональной организации. Производственный цикл. Обслуживающие производства.

РАЗДЕЛ 2. РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Тема 5. Основные фонды и производительные мощности организации: Уставный капитал организации. Сущность, состав, структура основного капитала. Виды оценки и износа основных производственных фондов. Амортизация основных фондов. Воспроизводство основных фондов. Показатели наличия, движения, состояния и использования основных средств. Производственная мощность организации.

Тема 6. Оборотный капитал организации: Понятие, состав и структура оборотного капитала. Нормирование материальных ресурсов. Определение потребности организации в оборотных средствах и показатели оборачиваемости. Пути улучшения использования оборотных средств.

Тема 7. Персонал организации: Персонал организации, его структура и движение. Определение потребности организации в рабочей силе. Производительность труда. Оплата труда в организации.

РАЗДЕЛ 3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 8. Издержки организации: Понятие и виды издержек организации. Состав затрат, включаемых в себестоимость продукции, и их классификации. Калькулирование себестоимости продукции. Показатели себестоимости продукции. Пути снижения издержек организации.

Тема 9. Результаты хозяйственной деятельности организации: Подходы к оценке эффективности деятельности организации. Основные показатели оценки хозяйственной деятельности организации. Прибыль как основной финансовый результат деятельности организации. Рентабельность организации и продукции.

РАЗДЕЛ 4. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Тема 10. Управление организацией (предприятием): Понятие управления организацией (предприятием). Структура органов управления, их функции. Организационные структуры управления.

Тема 11. Планирование и прогнозирование деятельности организации: Функции и задачи планирования и прогнозирования. Виды планирования на предприятии. Разработка стратегии развития организации и управление ее реализацией.

Тема 12. Управление снабженческо-сбытовой деятельностью организации

Материально-техническое обеспечение организации как условие его эффективного функционирования. Сбыт продукции: назначение, организация. Роль договоров в снабженческо-сбытовой деятельности. Управление запасами в организации.

Тема 13. Инвестирование в организации: Понятие инвестиций, виды инвестиций. Состав и структура инвестиций. Оценка эффективности инвестиционных проектов.

Тема 14. Ценообразование на продукцию организации: Понятие и виды цен. Методы формирования цен на продукцию (услуги). Формирование равновесной цены. Регулирование цен.

Тема 15. Налогообложение организации: Понятие и функции налогов. Виды налогов, уплачиваемых организацией; порядок налогообложения. Налогообложение прибыли организации.

Тема 16. Банкротство организации: Понятие и признаки неплатежеспособности организации. Процедуры банкротства, их характеристика.

Тематический план практических (семинарских) занятий:

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	Результаты хозяйственной деятельности организации	0,5	Устный опрос, тестирование
2.	Управление организацией	0,5	
3.	Планирование и прогнозирование деятельности организации	0,5	
4.	Управление снабженческо-сбытовой деятельностью организации	0,5	
5.	Инвестирование в организации	0,5	
6.	Ценообразование на продукцию организации	0,5	
7.	Налогообложение организации	0,5	
8.	Банкротство организации	0,5	

Тематический план лабораторных работ - не предусмотрен

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются: устный опрос; тестирование.

6.1. Материалы устного опроса

1. Организация как первичная ячейка общественного производства и социально-экономическая система. Цели и задачи производственной деятельности организации.

2. Классификация организаций (предприятий) по организационно-правовым формам.

3. Виды организаций по масштабам деятельности, их роль в экономике страны.
 4. Факторы, влияющие на эффективность работы организации: внешние, внутренние.
- Государственное регулирование деятельности организации.
5. Влияние конъюнктуры рынка на развитие организаций.
 6. Производственные операции и организационная структура организации. Основные тенденции их развития.
 7. Факторы, влияющие на организационную структуру организации.
 8. Основные задачи экономической службы на предприятии, ее организация на крупном, среднем, малом предприятии.
 9. Анализ хозяйственной деятельности как важнейшая подсистема управления предприятием. Организация аналитической работы.
 10. Сущность и функции планирования в управлении предприятием.
 11. Система планов организации торговли, их взаимосвязь.
 12. Основные средства организации, понятие, классификация. Учет стоимости основных средств.
 13. Показатели эффективности использования основных средств, пути ее повышения
 14. Показатели состояния основных средств, методы их вычисления. Физический и моральный износ.
 15. Методы начисления амортизационных отчислений.
 16. Оборотные средства (активы) организаций, их состав, структура, источники образования.
 17. Анализ оборотных активов организации. Показатели эффективности использования.
 18. Направления оптимизации структуры оборотных активов организации.
 19. Трудовые ресурсы организации: понятие, основные принципы управления.
 20. Расчет нормативной численности персонала организации и фонда оплаты труда.
 21. Состав расходов организации на оплату труда. Отчисления на социальное страхование: назначение, расчет их величины.
 22. Формы и системы оплаты труда.
 23. Производительность труда в торговле, методы снижения трудоемкости.
 24. Анализ показателей по труду. Показатели эффективности использования средств на оплату труда и персонала торгового организации.
 25. Методы поддержания платежеспособности и финансовой устойчивости организации. Расчет показателей ликвидности.
 26. Доходы организации - виды, источники образования, анализ, планирование.
 27. Анализ доходов от реализации. Расчет влияния факторов на их величину.
 28. Планирование доходов организации.
 29. Расходы организации – состав, методы учета и анализа.
 30. Понятие условно постоянных и условно переменных расходов. Их влияние на себестоимость продукции (услуг).
 31. Точка безубыточности: понятие, расчет.
 32. Типы показателей эффективности деятельности организации: рыночная оценка, финансовые и нефинансовые показатели деятельности, показатели затрат.
 33. Понятие рентабельности организации. Система показателей рентабельности. Их экономическая интерпретация.
 34. Экономическая сущность прибыли, ее формирование на предприятии. Налогооблагаемая, чистая, капитализируемая прибыль. Основные направления использования прибыли на предприятии
 35. Факторы, влияющие на прибыль. Расчет влияния основных факторов.
 36. Система налогообложения деятельности организаций - виды налогов, налогооблагаемые базы.
 37. Интенсивные и экстенсивные факторы развития организации.

38. Содержание инновационной и инвестиционной деятельности на предприятии торговли.
39. Капитальные вложения, их планирование, источники финансирования.
40. Виды ценовых стратегий организаций.

Тестовые задания:

1. Степень постоянства номенклатуры представляет собой
 - а) перечень наименований изделий, которые выпускает конкретное производственное предприятие
 - б) повторяемость изготовления изделия определенного вида в последовательные периоды времени
 - в) количество изделий определенного вида, которое изготавливает производственное предприятие в течение определенного периода времени
 - г) повторяемость выпуска побочной продукции, сопутствующей выпуску основной продукции производственной организации
2. Совокупность действий рабочего, имеющих определенное целевое назначение и входящего в состав операций, называется
 - а) производство
 - б) операция
 - в) время
 - г) прием
3. Научный принцип организации производства, предполагающий разделение производственного процесса на отдельные технологические процессы, операции, переходы, приемы, называется принципом
 - а) концентрации
 - б) дифференциации
 - в) специализации
 - г) интеграции
4. К вспомогательным цехам организации относится
 - а) линейный
 - б) сборочный
 - в) инструментальный
 - г) механический
5. Тарифный коэффициент показывает
 - а) во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки предыдущего разряда
 - б) процент выполнения тарифной ставки
 - в) во сколько раз тарифная ставка первого разряда больше тарифной ставки первого разряда
 - г) во сколько раз тарифная ставка первого разряда больше тарифной ставки данного разряда
6. Часть населения занятая в народном хозяйстве или способная работать, но не работающая по тем или иным причинам – это
 - а) перспективные резервы
 - б) текущие резервы
 - в) трудовые ресурсы
 - г) внутрипроизводственные ресурсы
7. Показатель, рассчитываемый отношением числа работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины и по собственному желанию к среднесписочному числу, - коэффициент
 - а) текучести
 - б) обновления

- в) оборачиваемости
 - г) выбытия
8. Объем заработной платы вспомогательных рабочих при косвенно-сдельной системе оплаты труда зависит от объема продукции в производстве
- а) обслуживающем
 - б) основном
 - в) инструментальном
 - г) вспомогательном
9. Предприятие, привлекающее денежные средства (инвестиции) для финансирования инвестиционного проекта, называется
- а) донором
 - б) реципиентом
 - в) инвестором
 - г) подрядчиком
10. Анализ чувствительности бизнес – проекта является одним из инструментов
- а) оценки конкурентоспособности
 - б) анализа рисков
 - в) анализа рынка потребителей
 - г) оценки ликвидности
11. Венчурное финансирование используется для проектов
- а) расширения выпуска
 - б) модернизации продукции
 - в) технического перевооружения
 - г) освоения новой продукции
12. Метод планирования, при котором установление цены товара производится путем увеличения себестоимости на определенную норму прибыли, называется
- а) рыночным
 - б) прогнозным
 - в) коммерческим
 - г) нормативным
13. Использование основных средств по времени оценивает
- а) производительность труда
 - б) фондовооруженность
 - в) фондоотдача
 - г) коэффициент сменности
14. В состав оборотных средств организации НЕ входят
- а) производственные запасы
 - б) производственный и хозяйственный инвентарь
 - в) расходы будущих периодов
 - г) готовая продукция на складах организации
15. Критический объем – это объем продаж, при котором
- а) прибыль равна доходу
 - б) маржинальный доход равен постоянным затратам
 - в) маржинальный доход равен прибыли
 - г) маржинальный доход равен выручке
16. Прибыль от реализации продукции формируется как
- а) разность между объемом валовой продукции и себестоимостью по смете затрат на производство
 - б) разность выручки от реализации продукции и себестоимости продукции
 - в) разность выручки от реализации продукции и операционных доходов и расходов
 - г) выручка от реализации продукции за вычетом коммерческих расходов

17. В производственную себестоимость НЕ входит статья затрат
- а) заработная плата производственных рабочих
 - б) расходы на содержание и эксплуатацию оборудования
 - в) затраты на топливо и электроэнергию
 - г) коммерческие расходы
18. Ускорение оборачиваемости оборотных средств: повышение квалификации и производительности труда персонала, снижение трудоемкости и материалоемкости продукции относятся к факторам роста прибыли организации
- а) прогрессивными
 - б) экстенсивными
 - в) интенсивными
 - г) эффективными
19. Коэффициент сопряженности определяется отношением мощности к мощности остальных цехов
- а) ремонтного цеха
 - б) обслуживающего цеха
 - в) ведущего цеха
 - г) вспомогательного цеха
20. Обновление оборудования с целью полного или частичного устранения морального износа и повышения технико-экономических показателей до уровня аналогичного оборудования более совершенных конструкций, называется
- а) восстановление
 - б) реставрация
 - в) обновление
 - г) модернизации
21. Производственная мощность организации измеряется в
- а) натуральных измерителях
 - б) процентах
 - в) стоимостном выражении
 - г) коэффициентах
22. К понятию «нормативно – техническая документация» относятся...
- а) производственная документация
 - б) требования заказчика продукции
 - в) требования поставщика продукции
 - г) стандарты
23. В зависимости от роли продукции производимой в процессе производства персонал организации подразделяется на
- а) рабочих и служащих
 - б) рабочих основных и вспомогательных цехов
 - в) списочный и явочный
 - г) персонал основной деятельности и непромышленных подразделений
24. Сдельная заработная плата НЕ зависит от
- а) объема выполненных работ
 - б) объема отработанного время
 - в) сдельной расценки
 - г) разряда рабочего
25. Рентабельность продукции определяется отношением прибыли к
- а) среднегодовой стоимости основных производственных фондов
 - б) расходам от прочей деятельности
 - в) дивидендам и акциям
 - г) выручке от продажи

Задачи:

Задача 1. Объем реализованной продукции за год составил 60000 р., а средний остаток оборотных средств – 10000 р. Длительность оборота сократилась на 7 дней. Определите возможный объем высвобождения оборотных средств.

Задача 2. Чистый вес одного выпускаемого на предприятии трактора – 4,8 т, мощность – 250 л.с., а черновой вес металла, затраченного на изготовление одного трактора, – 6,3 т. После проведения мероприятий по технико-экономическому совершенствованию изделия и производственного процесса мощность трактора увеличилась до 300 л.с., черновой расход металла составил 5,3 т, чистый вес остался прежним. Определите: а) коэффициент металлоемкости и коэффициент использования металла до проведения мероприятий по совершенствованию; б) коэффициент металлоемкости и коэффициент использования металла после проведения мероприятий по совершенствованию.

Задача 3. Полная себестоимость изделия – 52000 р., прибыль, предусмотренная в оптовой цене – 14000 р. Налог на добавленную стоимость – 20%. Определите: а) налог на добавленную стоимость; б) цену реализации изделия.

Задача 4. Полная себестоимость изделия – 30 р., годовой объем реализации – 6000 р., рентабельность предприятия – 15%, средняя стоимость производственных фондов – 390000 р. Определите оптовую цену предприятия.

Задача 5. В отчетном году объем реализованной продукции за год составил 800000 р., а средний остаток оборотных средств – 160000 р. В следующем году объем реализованной продукции планируется увеличить на 12% и сократить оборачиваемость оборотных средств на 8 дней. Определите: а) коэффициент оборачиваемости оборотных средств; б) возможный объем высвобождения оборотных средств.

Задача 6. План поставки материальных ресурсов – 211600 р., фактически поступило материалов на сумму 192000 р. Норма расхода материала на 1 р. продукции – 0,7 р. Определите снижение объема производства из-за недопоставки материальных ресурсов.

Задача 7. Стоимость месячного потребления металла – 2400000 р., цена 1 т металла – 10000 р., интервал плановой поставки – 10 дней, страховой запас – 2 дня, транспортный запас – 1 день, технологический запас – 8%. Определите стоимость поставки материальных ресурсов.

Задача 8. Отпускная цена подакцизного товара, включающая издержки производства и прибыль, составила на единицу изделия 6300 р., а ставка акциза к отпускной цене – 20 %. Определите: а) отпускную цену; б) сумму акциза.

Задача 9. Предприятие за отчетный период реализовало 500 станков по цене 25000 р. за единицу, а себестоимость одного станка – 23000 р. В плановом периоде предусматривается увеличить объем выпуска и реализации до 1000 станков по цене 30000 р. и снизить себестоимость до 20000 р. за единицу. Определите: а) прибыль от реализации в отчетном периоде; б) прибыль от реализации в плановом периоде; в) факторы, которые повлияли на изменение прибыли.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен

Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Вопросы к экзамену:

1. Сущность, роль и особенности условий работы организации до и после перехода на рыночные отношения с макроэкономических позиций.
2. Основные функции и цели организации в условиях рынка.
3. Факторы, влияющие на организацию в условиях рынка.
4. Механизм государственного воздействия на предпринимательскую деятельность и экономику страны.
5. Сущность, формы и показатели уровня концентрации. Экономические аспекты концентрации производства.
6. Сущность, формы и показатели уровня специализации и кооперирования производства.
7. Система управления качеством продукции в организации.
8. Финансирование капитальных вложений.
9. Некоторые направления и пути повышения эффективности капитальных вложений и капитального строительства.
10. Прибыль организации. Факторы, влияющие на величину прибыли.
11. Виды налогов уплачиваемых предприятием.
12. Персонал организации (организаций): организация и оплата труда.
13. Состав и структура производственного персонала организации.
14. Производительность труда, показатели ее измерения на уровне организации.
15. Принципы организации оплаты труда. Формы оплаты труда.
16. Механизм управления организации (организаций).

17. Планирование хозяйственной деятельности организации (организаций).
18. Планирование производства, сбыта продукции. Формирование портфеля заказов.
19. Внутрипроизводственные экономические отношения.
20. Организация договорных отношений на предприятии.
21. Показатели уровня научно-технического потенциала организаций.
22. Управление качеством и конкурентоспособностью продукции.
23. Оценка эффективности организации: показатели, методы расчета, сферы применения.
24. Эффективность хозяйственной деятельности, сущность, показатели.
25. Система показателей характеризующих эффективность производства и финансовое состояние организаций.
26. Прибыль и рентабельность как основные показатели эффективной
27. деятельности
28. Система банкротства и поддержки организации.
29. Предупреждение банкротства. Тактика и стратегия организации
30. Пути улучшения использования основных средств в организации.
31. Основные направления рационального использования сырьевых и топливно-энергетических ресурсов.
32. Нормативная база организации и пути ее совершенствования.
33. Планирование себестоимости продукции в организации.
34. Управление издержками в организации с целью их минимизации.
35. Факторы, влияющие на уровень цен.
36. Ценовая политика в организации.
37. Сущность и критерии финансового состояния организации.
38. Показатели, характеризующие финансовое состояние организации, методика их расчета.
39. Принципы и методы планирования в организации.
40. Основные разделы плана экономического и социального развития организации и их содержание

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

1. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учеб. пос. / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014 - 366 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). — Режим доступа:<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=429595>
2. Бирюков, В.А., Шаронин, П.Н. Теория экономического анализа: учебник / В.А. Бирюков, П.Н. Шаронин., - 2-е изд. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. – 444 с.: 60х90 1/16. - (Высшее

образование: Бакалавриат). — Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=538674>

3. Анализ и диагностика финансово- хозяйственной деятельности предприятий: учебник/ Под ред. проф. В.Я. Позднякова. - М.: ИНФРА-М, 2009. – 617 с.
4. Васильева, Л.С. Финансовый анализ / Л.С. Васильева, М.В. Петровская [Электронный ресурс] - Электрон.дан. - М.: КноРус, 2009. - 1 элект. опт.диск: зв., цв. - Систем. требования : операционная система MicrosoftWindows 2000/XP; процессор с частотой 500 MHz; ОП 64 Мб; жесткий диск с объемом свободного места не менее 40 Мб; видеокарта с 8 Мб; SVGA монитор с поддержкой разрешения 1024x768; CD привод 4x (16x); звуковая карта.
5. Герасимова, В.Д. Анализ и диагностика производственной деятельности предприятий (теория, методика, ситуации, задания): электрон.учебник [Электронный ресурс]. - Электрон.данные. - М.: КНОРУС, 2010. - 1 электрон.опт. диск: зв., цв. - Системные требования: MicrosoftWindows 2000/XP; процессор с частотой 500 MHz; оперативная память 64 Mb; видео карта с объемом памяти 8 Mb; SVGA-монитор; пишущий CD-привод 4x; звук.карта.
6. Экономический анализ: учебник для бакалавров/ под ред. Н.В. Войтоловского, А.П. Калининой, И.И. Мазуровой. – 4-е изд. перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 548 с.
7. Фокина, О.М. Экономика организации (предприятия): учебное пособие / О.М. Фокина, А.В. Соломка. - М.: КНОРУС, 2010. – 240 с.
8. Черняк, В.З. Экономика и управление на предприятии (строительство): учебник / В.З. Черняк – М.: КНОРУС, 2009. – 736 с.
9. Экономика предприятия: учебник / А.П. Аксенов, И.Э. Берзинь, Н.Ю. Иванова и др.; под ред. С.Г. Фалько. - М.: КНОРУС, 2011. - 352с.
10. Экономика предприятия: учебник для бакалавров/ Е.Н. Клочкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова; под ред. Е.Н. Клочковой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 447 с.

б) дополнительная литература

1. Грибов, В.Д. Экономика предприятия сервиса: учебное пособие / В.Д. Грибов, А.Л. Леонов. - 2-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2010. - 276 с.
2. Инновационный менеджмент и экономика организаций (Предприятий) / Под. ред. Б. Н. Чернышева, Т. Г. Попадюк. - М.: Инфра-М, 2009. - 240 с.
3. Любушин, Н.П. Экономика организации: учебник / Н.П. Любушин. - М.: КНОРУС, 2011. - 304с.
4. Самарина, В.П. Экономика организации: учебное пособие / В.П. Самарина, Г.В. Черезов, Э.А. Карпов. - М.: КНОРУС, 2013. – 320 с.
5. Сергеев, И.А. Экономика организаций (предприятий): электрон. учебник / И.А. Сергеев, И.И. Веретенникова.[Электронный ресурс]. - Электрон. данные. - М.: КНОРУС, 2010. - 1 электрон. опт. диск: зв., цв. - Системные требования: Microsoft Windows 2000/XP; процессор с частотой 500 MHz; оперативная память 64 Mb; видео карта с объемом памяти 8 Mb; SVGA-монитор; пишущий CD-привод 4x; звук. карта.
6. Экономика предприятия: учебник для бакалавров/ Е.Н. Клочкова, В.И. Кузнецов, Т.Е. Платонова; под ред. Е.Н. Клочковой. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 447 с.

в) интернет - ресурсы

№ п/п	Название сайта	Адрес сайта
1	Сервер органов государственной власти Российской Федерации	http://www.gov.ru

№ п/п	Название сайта	Адрес сайта
2.	Министерство финансов	http://www.minfin.ru
3.	Министерство Российской Федерации по налогам и сборам	http://www.nalog.ru/
4.	Мониторинг экономических показателей	http://www.budgetrf.ru
5.	Экономический словарь	http://www.megakm.ru/business
6.	РБК. Исследования рынков	http://marketing.rbc.ru/
7.	Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации	http://www.gks.ru/
8.	Комитет государственной статистики Чувашской Республики	www.cap.ru
9.	Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования	http://www.forecast.ru/ -

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427– учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 10 шт., стулья- 22 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -2 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка - 1 шт.
2.	Аудитория 311 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол – 6 шт., стулья- 13 шт., стол однотумбовый – 1 шт., кафедра настольная -1 шт. доска аудиторная трехстворчатая
3.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены

учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.02 Введение в управление персоналом

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 1).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Управление персоналом как наука и учебная дисциплина	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
2	История становления управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
3	Персонал организации как объект управления	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
4	Принципы, цели, методы и функции управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
5	Технология кадровой работы	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3

6	Содержание и особенности деятельности менеджера по УП	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
7	Эффективность управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
8	Особенности управления персоналом в России и за рубежом	0,5		0,5	11, 25	12,2 5	УК-3, ПК-3
Всего часов:		4		4	95, 25	103, 25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.В.08 Управление проектами, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)

УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 1		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25	2	103,25	8	95,25
в том числе:	Лекции (Л)	4	1	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4	1	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					

	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	95,25		95,25		95,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачёт				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Управление персоналом как наука и учебная дисциплина	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
2	История становления управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
3	Персонал организации как объект управления	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
4	Принципы, цели, методы и функции управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
5	Технология кадровой работы	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
6	Содержание и особенности деятельности менеджера по УП	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
7	Эффективность управления персоналом	0,5		0,5	12	13	УК-3, ПК-3
8	Особенности управления персоналом в России и за рубежом	0,5		0,5	11, 25	12,2 5	УК-3, ПК-3

Всего часов:	4		4	95, 25	103, 25	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Управление персоналом как наука и учебная дисциплина

Понятия персонал, управление персоналом, кадровый менеджмент. Вопросы управления персоналом как объект науки. Связь науки управления персоналом с физиологией, психологией труда, эргономикой и другими науками. Система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений как основа управления персоналом.

Функциональная роль менеджера по персоналу в организации. Социально-экономическая значимость будущей профессии. Работа управленца, виды практических профессиональных задач.

Тема 2. История становления управления персоналом

Эволюция управленческой мысли: от работы с кадрами к развитию человеческих ресурсов.

Количественная школа управления: школа научного управления (Тейлор, Ганнт, Гилберт, Форд); административная школа (Файоль), школа человеческих отношений (Мейо, Фоллет).

Бихевиористское направление (МакГрегор, Лайкерт, Маслоу).

Различные подходы в управлении персоналом (процессный, системный, ситуационный).

Современная парадигма управления персоналом.

Тема 3. Персонал организации как объект управления

Понятие организации как социальной системы. Эффективность управления организацией.

Основные методы менеджмента в организации и место управления персоналом. Понятия системы управления организацией, субъекта и объекта управления. Персонал организации как объект управления, его состав, структура и основные характеристики.

Сущность и функции организационной культуры фирмы.

Тема 4. Принципы, цели, методы и функции управления персоналом

Главная цель управления персоналом. Деятельность по управлению персоналом. Принципы и методы управления персоналом.

Концепции управления персоналом. Факторы, оказывающие управляющее воздействие на персонал.

Современные стратегические подходы к системе управления - управление трудовыми ресурсами, управление кадрами, управление человеческими ресурсами.

Тема 5. Технология управления персоналом

Кадровая политика предприятия и ее сущность. Содержание, методы и основные этапы планирования персонала.

Набор персонала как важнейший элемент управления человеческими ресурсами. Содержание и методы отбора персонала. Понятие и виды трудовой адаптации персонала.

Мотивация персонала. Понятие, значение и виды мотивов. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности и ее практическое применение.

Кадровый потенциал предприятия. Планирование и подготовка резерва руководителей.

Система оценки персонала. Подготовка и этапы проведения аттестации специалистов и руководителей в организации. Методы профессионального обучения. Принципы и методы управления конфликтами.

Тема 6. Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом

Требуемые качества менеджера по персоналу: основные, желаемые, противопоказания. Способности, личностные особенности, умения и навыки. Карта компетенций современного менеджера по персоналу. Модель эффективного управленца.

Подготовка и повышение квалификации работников служб управления персоналом.

Функции и основные направления деятельности службы управления персоналом.

Информационное, техническое, правовое, нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.

Тема 7. Эффективность управления персоналом

Основные и дополнительные расходы на персонал. Социальные расходы.

Оценка эффективности управления персоналом.

Экономическая эффективность: достижение целей организации (экономических результатов) с минимальными затратами на персонал.

Социальная эффективность - установки на труд (удовлетворенность трудом, инициатива, доля потерь рабочего времени, жалобы, способность брать на себя ответственность и т.п.) и установки на отношения с другими индивидами (восприятие влияние, готовность к кооперации, согласие, дружба, уважение, доверие, групповая сплоченность).

Тема 8. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

Американская и европейская стратегии работы с персоналом. Менеджмент персонала в Японии.

Особенности российского управления персоналом.

Применение японской и американской стратегии работы с персоналом в российских условиях.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Управление персоналом как наука и учебная дисциплина	0,5	Устный и/или письменный опрос
2.	2.	История становления управления персоналом	0,5	Устный и/или письменный опрос
3.	3.	Персонал организации как объект управления	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4.	Принципы, цели, методы и функции управления персоналом	0,5	Устный и/или письменный опрос
5.	5.	Технология кадровой работы	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	6.	Содержание и особенности деятельности менеджера по УП	0,5	Устный и/или письменный опрос
7.	7.	Эффективность управления персоналом	0,5	Устный и/или письменный опрос
8.	8.	Особенности управления персоналом в России и за рубежом	0,5	Устный и/или письменный опрос, тестирование
ВСЕГО			4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены по плану

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- тестирование

6.1.1. Материалы устного и/или письменного опроса

Тема 1. Управление персоналом как наука и учебная дисциплина

Вопросы:

1. Человек в традиционном и современном производственном процессе.
2. Предмет и место управления персоналом в системе управления предприятием.
3. Персонал предприятия как объект управления.
4. Основные вехи истории управления персоналом.
5. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
6. Содержание труда.
7. Организация труда и личность работника.
8. Теории человеческого и социального капитала.
9. Социальный капитал как фактор эффективности организации.

Тема 2. История становления управления персоналом

Вопросы:

1. Количественная школа управления: школа научного управления (Тейлор, Ганнт, Гилберт, Форд);
2. Административная школа (Файоль),
3. Школа человеческих отношений (Мейо, Фоллет).
4. Бихевиористское направление (МакГрегор, Лайкерт, Маслоу).
5. Различные подходы в управлении персоналом (процессный, системный, ситуационный).
7. Современная парадигма управления персоналом.

Тема 3. Персонал организации как объект управления

Вопросы:

1. Понятие организации как социальной системы.
2. Эффективность управления организацией.
3. Основные методы менеджмента в организации и место управления персоналом.
4. Понятия системы управления организацией, субъекта и объекта управления.
5. Персонал организации как объект управления, его состав, структура и основные характеристики.

Тема 4. Принципы, цели, методы и функции управления персоналом

Вопросы:

1. Главная цель управления персоналом.
2. Деятельность по управлению персоналом.
3. Принципы и методы управления персоналом.

4. Концепции управления персоналом.
5. Факторы, оказывающие управляющее воздействие на персонал.
6. Современные стратегические подходы к системе управления
7. Управление трудовыми ресурсами, управление кадрами, управление человеческими ресурсами.

Тема 5 Технология управления персоналом.

Вопросы:

1. Кадровая политика предприятия и ее сущность.
2. Набор персонала как важнейший элемент управления человеческими ресурсами. Содержание и методы отбора персонала.
3. Понятие и виды трудовой адаптации персонала.
4. Мотивация персонала. Понятие, значение и виды мотивов. Теория мотивационного комплекса трудовой деятельности и ее практическое применение.
5. Кадровый потенциал предприятия. Планирование и подготовка резерва руководителей.
6. Оценки персонала. Подготовка и этапы проведения аттестации специалистов и руководителей в организации. Методы профессионального обучения. Принципы и методы управления конфликтами.

Тема 6. Содержание и особенности труда менеджера по управлению персоналом

Вопросы:

1. Требуемые качества менеджера по персоналу: основные, желаемые, противопоказания.
2. Способности, личностные особенности, умения и навыки.. Модель эффективного управленца.
3. Подготовка и повышение квалификации работников служб управления персоналом.
4. Функции и основные направления деятельности службы управления персоналом.

Тема 7. Эффективность управления персоналом

Вопросы:

1. Основные и дополнительные расходы на персонал. Социальные расходы.
2. Оценка эффективности управления персоналом.
3. Экономическая эффективность: достижение целей организации (экономических результатов) с минимальными затратами на персонал.
4. Социальная эффективность - установки на труд (удовлетворенность трудом, инициатива, доля потерь рабочего времени, жалобы способность брать на себя ответственность и т.п.) и установки на отношения с другими индивидами (восприятие влияние, готовность к кооперации, согласие, дружба, уважение, доверие, групповая сплоченность).

Тема 8. Особенности управления персоналом в России и за рубежом

Вопросы:

- Опыт управления персоналом в Японии
- Опыт управления персоналом в США
- Опыт управления персоналом в странах Северной Европы
- Опыт управления персоналом в Германии
- Опыт управления персоналом во Франции
- Опыт управления персоналом в Китае
- Опыт управления персоналом в России

6.1.2. Тестирование

1. Человек как должность или формальная составляющая бюрократического механизма рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком

2. Человек как главный субъект организации и особый объект управления рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.

3. Человек, определяющийся с выбором или сменой профессии:

- адепт;
- оптант;
- интернал;
- мастер.

4. Человек, выбравший профессию и осваивающий ее:

- интернал;
- оптант;
- адепт;
- мастер

5. Рабочих, занятых физическим трудом в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

6. Работников социальной инфраструктуры в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

7. Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и включающая занятых и безработных, составляет:

- трудовые ресурсы;
- экономически активное население;
- трудоспособное население;
- трудовые резервы.

8. К основным принципам управления персоналом относят:

- принцип плановости;
- принцип взаимозаменяемости работников;
- принцип абсолютного единоначалия;
- все перечисленное.

9. Основными компонентами рынка труда является:

- совокупный спрос;
- производительность труда;
- курс национальной валюты;
- все перечисленное.

10. Формирование группировок, обострение межличностных отношений, борьба за лидерство характерны для стадии развития коллектива, именуемой:

- притирка;

- переворот;
- результативность;
- мастерство.

11. К какому типу лидерства относится следующее определение: «Он выступает для членов группы как сила для поддержания «Я-концепции» и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины, тревоги, неуверенности»?

- «вожак»;
- «тиран»;
- «организатор»;
- «герой»

12. К какому типу лидеров по их восприятию группой относится следующее определение: «Не выделяется среди членов группы, воспринимается как первый среди равных в определенной сфере. Может быть более удачлив»?

- «один из нас»;
- «лучший из нас»;
- «хороший человек»;
- «служитель».

13. Кадровая политика, в рамках которой руководство организации осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса и принимает меры по локализации кризисных явлений, является:

- пассивной;
- реактивной;
- превентивной;
- активной.

14. Основу какого этапа проектирования кадровой политики составляет разработка программ, путей достижения целей кадровой работы?

- 1-го этапа – нормирования;
- 2-го этапа – программирования;
- 3-го этапа - мониторинга;
- имеет место на всех этапах.

15. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесена оценка содержания труда?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор трудовых отношений.

16. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесено планирование потребности персонала?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор стратегического управления персоналом.

17. Социальная адаптация молодого специалиста проходит в срок:

- 1-3 месяца;
- 6-12 месяцев;
- до 3 лет;
- до 5 лет;

18. Организация эффективной трудовой деятельности осуществляется на основе:

- стратегического плана;
- плана социального развития;

- годового плана;
- личного плана.

19. Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных глобальным целям организации это:

- кадровая политика;
- философия организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- трудовой договор

20. Должностные инструкции - это:

- краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации;
- изложение обязанностей работника;
- утвержденные администрацией права и обязанности работника;
- перечисление требующихся навыков и умений

21. В каких нормативных документах отражена работа по оценке персонала:

- устав организации;
- положение о структурном подразделении;
- штатное расписание;
- коллективный договор.

22. Какому типу соответствует следующий вопрос собеседования: “Что Вы можете сказать о ...”

- открытый;
- закрытый;
- зондирующий;
- гипотетический;

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		
Дисциплины (модули), практики	Курсы	

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в

	процессе межличностного взаимодействия	процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и

	информационные системы и базы данных о кандидатах	переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков показателям, приведенным в таблицах, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы (задания) для зачета

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Возрастание роли человеческого фактора в управлении в условиях современного общества
2. Особенности персонала как объекта управления
3. Предмет, задачи и значение управления персоналом
4. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним
5. Принципы управления персоналом
6. Методы управления персоналом
7. Содержание и функции управления персоналом
8. Стадии развития управления персоналом и школы управления

9. Специфика управления человеческими ресурсами в системе управления предприятием
10. Современные стратегические подходы к системе управления персоналом
11. Японская и американская стратегии работы с персоналом
12. Персонал предприятия как объект управления. Его состав, структура и основные характеристики
13. Кадровая политика предприятия и ее сущность
14. Содержание, методы и основные этапы планирования персонала
15. Источники привлечения персонала. Исследование внутреннего и внешнего рынка труда
16. Набор персонала как важнейший элемент управления человеческими ресурсами
17. Содержание и методы отбора персонала
18. Мотивация персонала. Понятие и значение, эволюция и виды мотивов
19. Содержательные теории мотивации
20. Процессуальные подходы к мотивации и их значение в управлении персоналом
21. Комплексная модель мотивации (Э.Лоулер, Л.Портер).
22. Понятие и виды трудовой адаптации персонала. Процесс производственной адаптации специалиста
23. Кадровый потенциал предприятия, его компоненты и показатели
24. Планирование и подготовка резерва руководителей. Преемники и молодые люди с лидерским потенциалом
25. Формирование управленческой карьеры и кадровый самомаркетинг
26. Трудовой коллектив; его признаки и функции.
27. Формальные и неформальные группы и управление ими
28. Регламентация трудовой деятельности сотрудников и подразделений. Основные требования и методы
29. Система оценки персонала. Информационная и собственно - оценивающая функции оценки трудовой деятельности персонала
30. Подготовка и этапы проведения аттестации специалистов и руководителей в организации
31. Конкурс на должность и квалификационный экзамен как формы оценки персонала
32. Нетрадиционные подходы к оценке персонала.
33. Разработка и реализация программ профессионального обучения
34. Методы профессионального обучения
35. Оплата труда. Принципы, определяющие гибкие системы вознаграждения

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
2. Технологии набора, отбора и найма персонала.
3. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Экономические методы, используемые в управлении персоналом
5. Расчет потребности в кадрах
6. Современные методы расчета заработной платы
7. Тестирование кандидатов в процессе найма персонала.
8. Методы оценки персонала.
9. Охрана труда в организации.
10. Должностная инструкция специалиста службы управления персоналом

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Я. Кибанов. - М.: КНОРУС, 2014. - 208 с.
2. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник/ Под. ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 695с.
4. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 434с
5. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2013. - 432с.

б) дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т.Ю. Базаров. - М.: КНОРУС, 2011. - 304с.
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник/ М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 400с.
3. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 320 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 368с.
5. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
6. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом. - М.: "Дашков и К", 2009. 464 с.
7. Управление персоналом: Учебник / Под ред. И. Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с.
8. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 434с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы.

Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 4).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Сущность государственного и муниципального управления.	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5

2	Государство как система	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
3	Государственная власть и государственное управление	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
4	Государственная служба РФ	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
5	Вопросы ведения, структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
6	Структура и деятельность федеральных органов исполнительной власти	0,5		0,5	21	22	УК-4,5, ПК-5
7	Муниципальная власть и местное самоуправление	0,5		0,5	21	22	УК-4,5, ПК-5
8	Полномочия и компетенция в местном самоуправлении	0,5		0,5	20,5	21,5	УК-4,5, ПК-5
Всего часов:		4		4	162, 5	170, 5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.03 Иностранный язык, Б1.О.05 Культура общения, Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.О.01 История (история России, всеобщая история), Б1.О.08 Социология и политология, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение, Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.05 Теория организации и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:	Курс 4

		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		170,5	4	170,5	8	162,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	162,5		162,5		162,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		180		180		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1	Сущность государственного и муниципального управления.	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
2	Государство как система	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
3	Государственная власть и государственное управление	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
4	Государственная служба РФ	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
5	Вопросы ведения, структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации	0,5		0,5	20	21	УК-4,5, ПК-5
6	Структура и деятельность федеральных органов исполнительной власти	0,5		0,5	21	22	УК-4,5, ПК-5
7	Муниципальная власть и местное самоуправление	0,5		0,5	21	22	УК-4,5, ПК-5
8	Полномочия и компетенция в местном самоуправлении	0,5		0,5	20,5	21,5	УК-4,5, ПК-5
Всего часов:		4		4	162, 5	170, 5	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Сущность государственного и муниципального управления.

Понятие управления и его виды. Публичная власть в государственном и муниципальном управлении. Принципы государственного и муниципального управления. Субъект и объект государственного и муниципального управления. Государственное управление и местное самоуправление: проблемы взаимодействия. Нормативные модели систем государственного и муниципального управления.

Тема 2. Государство как система.

Понятие, признаки и системность государства. Современное российское государство.

Тема 3. Государственная власть и государственное управление.

Разновидности государственной власти. Роль Президента РФ в государственном управлении. Ветви власти: законодательная, исполнительная, судебная. Понятие управленческой деятельности государства. Классификация форм и методов управленческой деятельности государства. Внутренние и внешние функции государства.

Тема 4. Государственная служба РФ.

Система федеральной государственной службы. Классификация должностей государственной службы. Государственный служащий. Понятие, классификация, правовой статус. Государственная служба субъектов РФ

Тема 5. Вопросы ведения, структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации.

Деятельность Федерального Собрания РФ. Структура и функции Федерального Собрания РФ. Деятельность Государственной Думы РФ. Структура и функции Государственной Думы РФ.

Тема 6. Структура и деятельность федеральных органов исполнительной власти.

Министерство внутренних дел Российской Федерации Министерство обороны Российской Федерации Министерство юстиции Российской Федерации. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Министерство иностранных дел Российской Федерации. Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Министерство культуры Российской Федерации Министерство транспорта Российской Федерации. Министерство образования и науки Российской Федерации. Министерство природных ресурсов и экологии Российской Федерации. Министерство экономического развития Российской Федерации. Министерство промышленности и торговли Российской Федерации.

Федерации. Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. Министерство регионального развития Российской Федерации. Министерство финансов Российской Федерации. Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий. Министерство энергетики Российской Федерации. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации.

Тема 7. Муниципальная власть и местное самоуправление.

Муниципальное образование. Местное самоуправление и местное управление. Естественные и искусственные административно-территориальные единицы. Объединения муниципальных образований. Финансово-экономические основы местного самоуправления.

Тема 8. Полномочия и компетенция в местном самоуправлении.

Вопросы местного значения. Полномочия и компетенция местного самоуправления. Органы местного самоуправления и должностные лица местного самоуправления. Сущность органов и должностных лиц местного самоуправления. Представительный орган муниципального образования. Глава муниципального образования. Местная администрация. Контрольный орган муниципального образования. Избирательная комиссия муниципального образования.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Сущность государственного и муниципального управления.	0,5	Устный и/или письменный опрос
2.	2.	Государство как система	0,5	Устный и/или письменный опрос
3.	3.	Государственная власть и государственное управление	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4.	Государственная служба РФ	0,5	Устный и/или письменный опрос
5.	5.	Вопросы ведения, структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	6.	Структура и деятельность федеральных органов исполнительной власти	0,5	Устный и/или письменный опрос
7.	7.	Муниципальная власть и местное самоуправление	0,5	Устный и/или письменный опрос
8.	8.	Полномочия и компетенция в местном самоуправлении	0,5	Устный и/или письменный опрос, тестирование

ВСЕГО	4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены по плану

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- тестирование

6.1.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Сущность государственного управления
2. Сущность муниципального управления.
3. Понятие управления и его виды.
4. Публичная власть в государственном и муниципальном управлении.
5. Принципы государственного и муниципального управления.
6. Субъект и объект государственного и муниципального управления.
7. Государственное управление и местное самоуправление: проблемы взаимодействия.
8. Нормативные модели систем государственного и муниципального управления
9. Государство как система
10. Государственная власть и государственное управление».
11. Разновидности государственной власти.
12. Роль Президента РФ в государственном управлении.
13. Законодательная власть
14. Исполнительная власть
15. Судебная власть
16. Классификация форм и методов управленческой деятельности государства
17. Функции государства.
18. Классификация функций государства.
19. Внутренние функции государства.
20. Внешние функции государства.
21. Государственная служба РФ
22. Система федеральной государственной службы
23. Классификация должностей государственной службы
24. Государственный служащий. Понятие, классификация.
25. Правовой статус госслужащего
26. Государственная служба субъектов РФ
27. Вопросы ведения, федеральных законодательных органов власти Российской Федерации
28. Структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации

29. Деятельность Федерального Собрания РФ.
30. Структура федеральных органов исполнительной власти
31. Деятельность федеральных органов исполнительной власти
32. Сущность государственного управления
33. Сущность муниципального управления.
34. Понятие управления и его виды.

Публичная власть в государственном и муниципальном управлении.

6.1.2 Тестирование

1. Республика отличается от монархии тем, что:
 - она может быть парламентской
 - государственная власть принадлежит выборным органам
 - она конституционная
 - она федеративная
 - все ответы верны
2. Разрешено все, что не запрещено законом – это правило действует при следующем политическом режиме
 - тоталитарном
 - авторитарном
 - демократическом
 - либеральном
 - все ответы неверны
3. Государственное, среди всех видов управления занимает главное место потому, что:
 - распространено на все общество
 - является авторитарным
 - за ним стоит сила
 - мы его уважаем
 - так написано в Конституции
4. Территориальная организация государственной власти – это:
 - форма государственного устройства
 - форма правления
 - форма политического режима
 - все ответы неверны
 - все ответы верны
5. Охрана прав и свобод граждан относится к следующей функции государства:
 - охране существующих форм собственности
 - охране правопорядка
 - охране природы и окружающей среды
 - экономической
 - социальной
6. Принцип разделения властей – это:
 - рациональная организация государственной власти
 - основные направления их деятельности
 - методы осуществления политической власти
 - форма организации государственной власти
 - метод организации государственной власти
7. Важнейшим признаком органа государства является:
 - наличие материальной базы
 - наличие финансовых средств
 - свой счет в банке

- наличие определенного источника финансирования
- наличие властных полномочий

8. Правительство относится к органам:

- выборным
- назначаемым
- коллегиальным
- единоличным
- назначаемым и коллегиальным
- все ответы неверны

9. Органы государства подразделяются на высшие, региональные и местные по следующему основанию:

- способу возникновения
- объему властных полномочий
- широте компетенции
- все ответы верны
- все ответы неверны

10. Этот государственный орган призван обеспечивать согласованное функционирование других:

- парламент
- правительство
- конституционный суд
- президент
- вооруженные силы

11. Эти методы государственного действия содержат в себе способы, приемы, действия прямого и обязательного определения поведения и деятельности

- морально-этические
- социально-политические
- экономические
- административные
- все ответы неверны

12. Основные направления внутренней и внешней политики государства определяет:

- парламент
- правительство
- президент
- народ
- правящая партия

13. Проекты законов и законодательных предложений не содержат:

- анализ и оценку ситуации
- оценку их согласованности с другими нормами
- ожидаемый социально-экономический и иные последствия применения
- финансово-экономическое обоснование
- обоснование необходимости принятия.

14. Формы управленческой деятельности – это:

- внешние, постоянно и однотипно фиксируемые проявления практической активности государственных органов
- использование различных форм воздействия на сознание и поведение людей
- рациональная организация государственной власти в демократическом государстве
- основные направления деятельности госорганов
- осуществление политической власти

15. В политическую систему общества входят:

- органы государственной власти

- профсоюзы
- партии
- церковь
- все ответы верны

16. Государством создаются экономические, правовые и организационные условия, нормативно-правовая база, финансовые учреждения, лизинговые фирмы, подготовка кадров для развития:

- малого бизнеса
- крупного бизнеса
- промышленности
- сельского хозяйства
- бытового обслуживания населения

17. Из перечисленного не является частью сферы материального производства:

- промышленность
- сельское хозяйство
- строительство
- просвещение
- связь

18. Государственное регулирование экономики не осуществляется по следующему направлению

- финансовому
- кредитному
- валютному
- таможенному
- социальному

19. Важнейшей задачей государственного регулирования в современных условиях становится

- обеспечение правовой основы экономических решений
- формирование инфраструктуры
- обеспечение экономической безопасности страны
- контроль базовых параметров денежного обращения
- защита национальных экономических интересов

20. Государство регулирует рынок труда в целях:

- оптимизации предложения и спроса на рабочую силу
- сдерживания роста и сокращения периода безработицы
- обеспечения свободного перемещения работающих по стране
- смягчения социальной напряженности в обществе
- все ответы верны

21. Этот продукт до сих пор остается важным источником поступления валюты, что позволяет поддерживать другие сферы экономики:

- лес
- сталь
- уголь
- газ
- нефть

22. Стратегические цели политики государства в этой сфере заключаются в создании условий для воспроизводства и развития творческого потенциала общества

- социальной
- культурной
- здравоохранения

- образования

- все ответы верны

23. Обеспечение беспрепятственного доступа к открытой информации и права свободного обмена – это принцип:

- образовательной политики

- социальной политики

- научной политики

- политики в области труда и занятости

- экономической политики

24. Одним из основных направлений реформирования государственных предприятий является преобразование их в

- акционерные общества с государственной долей акций

- казенное предприятие

- казну РФ

- все ответы неверны

- все ответы верны

25. Именно их наличие свидетельствует о низком уровне управляемости общественно-политическими процессами:

- чрезвычайные ситуации в обществе

- природные катастрофы

- техногенные чрезвычайные ситуации

- все ответы верны

- все ответы неверны

26. Конфликтная ситуация возникает в результате:

- борьбы сторон

- накопления в течение определенного времени неразрешенных противоречий

- столкновения сторон

- противоборства сторон

- все ответы верны

27. Именно эти чрезвычайные ситуации, в отличие от других, прогнозируются и управляются

- техногенные

- природные

- общественные

- все ответы верны

- все ответы неверны

28. Из перечисленных чрезвычайных ситуаций эти могут возникнуть в будущем

- локальные

- местные

- территориальные

- региональные

- федеральные

- трансграничные

- мировые

29. Социальный конфликт выражает:

- осознанное противоречие по средствам достижения целей

- удовлетворения потребности и интереса

- является следствием нарастания напряженности в обществе

- является следствием нарастания напряженности в трудовом коллективе

- все ответы верны

30. Именно этот орган отвечает перед населением за социально-экономическую и политическую ситуацию на территории:

- законодательный
- исполнительный
- главное должностное лицо
- все ответы верны
- все ответы неверны

31. Регион – это

- субъект федерации
- часть территории России характеризующаяся определенной общностью условий
- часть территории в административно-территориальных границах
- часть территории в национально-территориальных границах
- все ответы верны

33. Наименование органа, представительной власти и количество его депутатов определяются:

- населением
- законом “Об организации государственной, власти в субъектах Российской Федерации”
- Конституцией РФ
- Уставом субъекта
- Конституцией субъекта

34. Разумное разграничение прав и ответственности между центром и субъектами РФ – это:

- основные цели региональной политики
- основные задачи региональной политики
- основные методы региональной политики
- активная региональная политика
- все ответы неверны

35. Основные цели региональной политики – это:

- укрепление единства и целостности государства
- межрегиональное сотрудничество
- преодоление различий между регионами
- максимальное использование резервов
- все ответы верны

36. Процесс совершенствования самого государственного управления заключается в придании ему как системному общественному явлению способности:

- Самопреобразования
- Самоуправления
- Саморазвития
- Самопродвижения
- Самоулучшения
- все ответы верны
- Самопреобразования, саморазвития, самоулучшения

37. Процесс совершенствования государственного управления может быть организован

- тремя способами – собственными, привлеченными или объединенными силами
- двумя способами – либо собственными, либо привлеченными силами
- двумя способами – либо собственными, либо объединенными силами
- двумя способами – либо привлеченными, либо объединенными силами
- одним способом – только объединенными силами

38. Посредством критериев эффективности можно определять:

- уровень и качество жизни
- уровень и качество управления
- уровень и качество подготовки госслужащих

- все ответы верны

- все ответы неверны

39. К критериям конкретной социальной эффективности относят:

- уровень производительности труда, соотносимый с мировыми параметрами

- темпы и масштабы прироста национального богатства

- уровень благосостояния населения

- упорядоченность, безопасность и надежность общественных отношений

- все ответы неверны

40. Целевая ориентация совершенствования государственного управления, состоит в том, чтобы:

- обеспечивать соответствие содержания управляющих воздействий органов

государственной власти потребностям и закономерностям общественной системы

- формировать наиболее рациональные и эффективные взаимосвязи между управляющими компонентами государства и управляемыми объектами, а также субъектами других видов управления

- способствовать уменьшению затрат на управление

- все ответы верны

- все ответы неверны

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)		
Дисциплины (модули), практики	Курсы	

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет

Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке

	соблюдением этики делового общения	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной,

	религиозной и культурной жизни	религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала				
	Критерии оценивания			

Индикаторы достижения компетенции	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

1. Сущность государственного управления
2. Сущность муниципального управления.
3. Понятие управления и его виды.
4. Публичная власть в государственном и муниципальном управлении.
5. Принципы государственного и муниципального управления.
6. Субъект и объект государственного и муниципального управления.
7. Государственное управление и местное самоуправление: проблемы взаимодействия.
8. Нормативные модели систем государственного и муниципального управления
9. Государство как система
10. Государственная власть и государственное управление».
11. Разновидности государственной власти.
12. Роль Президента РФ в государственном управлении.
13. Законодательная власть
14. Исполнительная власть
15. Судебная власть
16. Классификация форм и методов управленческой деятельности государства
17. Функции государства.
18. Классификация функций государства.
19. Внутренние функции государства.
20. Внешние функции государства.
21. Государственная служба РФ
22. Система федеральной государственной службы
23. Классификация должностей государственной службы
24. Государственный служащий. Понятие, классификация.
25. Правовой статус госслужащего
26. Государственная служба субъектов РФ
27. Вопросы ведения, федеральных законодательных органов власти Российской Федерации
28. Структура и функции федеральных законодательных органов власти Российской Федерации
29. Деятельность Федерального Собрания РФ.
30. Структура федеральных органов исполнительной власти
31. Деятельность федеральных органов исполнительной власти
32. Сущность государственного управления
33. Сущность муниципального управления.
34. Понятие управления и его виды.
35. Публичная власть в государственном и муниципальном управлении.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Глазунова Н.И. Государственное и муниципальное (административное) управление: Учебник / Н.И. Глазунова. – М.: Проспект, 2009. – 560с.
2. Василенко И. А. Государственное и муниципальное управление [Текст] : учебник для студентов, обуч. по спец. "Политология" / И. А. Василенко. - М.: Гардарики, 2017. - 317 с.
3. Государственное и муниципальное управление: итоговая государственная аттестация студентов: учеб. пособие/ Под ред. Е.Г. Коваленко. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 409с.
4. Райзберг Б.Г. Государственное управление экономикой и корпоративный менеджмент: [Электронный ресурс] / Б.А. Райзберг, С.В. Маркова. – М.: ИД «Pro forma», 2016. – 320 с.
5. Крупенков В.В Государственное и муниципальное управление: [Электронный ресурс]: учебно-практич. пособие. / В.В. Крупенков, Н.А. Мамедова, А.А. Мельников, Т.А. Кривова. – М.: Евразийский открытый институт, 2018. – 335 с. –

б) Дополнительная литература:

1. Глазунова Н. И. Система государственного и муниципального управления [Текст] : учебник для студентов вузов, обуч. по спец. "Гос. и муницип. управление" / Н. И. Глазунова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2016. - 630 с.
2. Бабун Р. Организация местного самоуправления. Издательство: Кнорус, 2015. – 224 с.
3. Василенко И.А. Государственное и муниципальное управление. Издательство: Гардарики, 2015. – 320 с.
4. Глазунова Н.И. Система государственного и муниципального управления: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2016
5. Игнатов В.Г. Государственное и муниципальное управление – Учебник, 2016
6. Кайль Я. Я. Система государственного и муниципального управления. Издательство: Феникс. Серия: Высшее образование, 2017.
7. Кнорринг В.И. Основы государственного и муниципального управления: Учебник. – М.: Изд-во «Экзамен», 2015
8. Маршалова А: Система государственного и муниципального управления: Курс лекций. Издательство: Омега-Л. Серия: Библиотека высшей школы, 2016. – 128с.
9. Муниципальное управление: Справочное пособие / Иванов В.В., Коробова А.Н. – 2-е изд., доп. - М.: ИНФРА-М, 2016.
10. Халиков, М.И. Система государственного и муниципального управления : учебное пособие / М.И. Халиков. — 3-е изд. — Москва : ФЛИНТА, 2014. — 448 с. — ISBN 978-5-9765-0218-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/51871> (дата обращения: 26.09.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.government.ru>
2. <http://window.edu.ru>

3. <http://www.rg.ru/news/sites/nacproekty/>
4. <http://www.rsnet.ru/>
5. http://www.regions.ru/news/fed_kavkaz/

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).

3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономики и технологии транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 4 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, контрольная работа, практическое задание

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Предметная область и виды прикладных исследований в социологии и маркетинге	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
2.	Программа прикладного исследования	1		1	16	18	УК-6,10, ПК-3
3.	Выборочный метод в прикладных исследованиях			1	16	17	УК-6,10, ПК-3
4.	Проблемы измерения социальных явлений (процессов)	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
5.	Анализ документов в социологическом и маркетинговом исследовании	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
6.	Методы сбора данных			1	17	18	УК-6,10, ПК-3
7.	Анализ и обработка данных			1	17	18	УК-6,10, ПК-3
8.	Использование результатов прикладного исследования в управленческой маркетинговой деятельности				17,25	17,25	УК-6,10, ПК-3
Всего часов:		4		4	131,25	139,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.16 Менеджмент, Б1.О.17 Маркетинг и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.В.08 Управление проектами, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах

		ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				3		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		139,25	4	139,25	8	131,25
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	131,25		131,25		131,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой	3,75		3,75		
Форма промежуточной аттестации		Зач с оц		Зач с оц		
Общая трудоемкость, ч.		144		144		
Общая трудоемкость, З.Е.		4		4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Предметная область и виды прикладных исследований в социологии и маркетинге	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
2.	Программа прикладного исследования	1		1	16	18	УК-6,10, ПК-3
3.	Выборочный метод в прикладных исследованиях			1	16	17	УК-6,10, ПК-3
4.	Проблемы измерения социальных явлений (процессов)	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
5.	Анализ документов в социологическом и маркетинговом исследовании	1			16	17	УК-6,10, ПК-3
6.	Методы сбора данных			1	17	18	УК-6,10, ПК-3
7.	Анализ и обработка данных			1	17	18	УК-6,10, ПК-3
8.	Использование результатов прикладного исследования в управленческой маркетинговой деятельности				17,25	17,25	УК-6,10, ПК-3
Всего часов:		4		4	131,25	139,25	

5.3Содержание дисциплины.

1. Предметная область и виды прикладных исследований в социологии и маркетинге

Теоретические и прикладные эмпирические социологические исследования. Специфика прикладного социологического исследования. Сущность маркетинговых исследований. Основные направления исследований. Характеристика основных видов прикладных исследований: пилотажного, описательного, аналитического, монографического, точечного, трендового, панельного, сравнительного, оперативного, маркетингового. Этапы исследовательской процедуры.

2. Программа прикладного исследования

Основные этапы прикладного исследования. Подготовительный этап исследования. Понятие программы научного исследования. Структура программы прикладного исследования. Проблема, цель и задачи исследования.

Понятие объекта и предмета исследования. Определение и интерпретация основных понятий. Предварительный системный (структурный и функциональный) анализ объекта исследования. Понятие гипотезы, ее роль в научном исследовании. Классификация, формулировка и проверка гипотез.

Методико-процедурный раздел программы. Принципиальный (стратегический) план исследования. Обоснование системы выборки единиц обследования. Описание в программе методов, методик и процедур сбора, обработки и анализа информации. Логическая структура

инструментария исследования. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного исследования.

3. Выборочный метод в прикладных исследованиях

Сплошные и выборочные исследования. Общая характеристика выборочного метода и его использование в прикладных исследованиях. Генеральная и выборочная совокупности. Основные условия представительности (репрезентативности) данных. Объем и ошибки выборки.

Вероятностные методы выборки и их применение в социологии и маркетинге. Неслучайные (целенаправленные) методы отбора в прикладных исследованиях. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях. Особенности использования выборочного метода при проведении маркетингового исследования.

4. Проблемы измерения социальных явлений (процессов)

Квантификация социальных явлений. Взаимосвязь качественного и количественного анализа социальных процессов и явлений. Понятие измерения, специфика измерения в прикладных исследованиях.

Конструирование эталона измерения. Обеспечение надежности измерения в социологическом и маркетинговом исследовании. Методические требования к построению и формулировке индикаторов измерительных шкал.

Классификация измерительных шкал, используемых в прикладных исследованиях. Измерение социальных установок. Шкалы Гуттмана, Терстоуна, Богардуса, Лайкерта. Проблемы стандартизации измерительных шкал в социологических и маркетинговых исследованиях. Унифицированные шкалы для измерения возраста и стажа работы респондентов.

5. Анализ документов в социологическом и маркетинговом исследовании

Общая характеристика анализа документов как метода сбора первичной информации в исследовании. Понятие документа и классификация документов в социологии и маркетинге. Проблемы определения надежности содержащейся в документах информации. Основные методы анализа документов. Разработка программы анализа документальной информации. Качественный и количественный анализ документов. Контент-анализ.

6. Методы сбора данных

Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации. Процесс опроса, его организация и стадии. Социально-психологические особенности взаимодействия исследователя и респондента. Проблемы обеспечения качества получаемой методом опроса информации. Классификация вопросов, используемых в прикладном исследовании. Логика построения, основные этапы разработки и компоновка бланка опроса. Методические требования к формулировке вопросов и к бланку опросного листа.

Виды опросов. Анкетный опрос и его разновидности. Организация анкетного опроса. Организация и методы опроса экспертов. Применение опроса экспертов в процессе разработки и принятия управленческих и маркетинговых решений

Организация и проведение опроса методом интервью. Классификация интервью. Метод фокус-групп и его применение в маркетинговых исследованиях. Обеспечение надежности получаемой методом интервью первичной информации. Тесты в социологическом исследовании. Лабораторный опрос (holl-test) и домашний тест (home-test) в оценке товара, упаковки и рекламы.

Отличительные черты научного наблюдения как метода сбора первичной информации, его достоинства и недостатки. Общая характеристика научного наблюдения и условия его успешного проведения. Классификация наблюдений. Особенности, достоинства и недостатки различных видов наблюдения. Роль и качества наблюдателя в проведении исследования. Формы записи результатов наблюдения. Способы осуществления контроля наблюдения. Отчет о проведении наблюдения.

Сущность научного эксперимента. Границы применения эксперимента в социологии и маркетинге. Требования к социальному эксперименту. Методология, методика и процедура эксперимента. Классификация экспериментов. Формирование групп в эксперименте. Ошибки и трудности, возникающие при проведении эксперимента. Экспериментальные исследования в практике маркетинга.

7. Анализ и обработка данных

Основные этапы анализа и обобщения результатов прикладного исследования. Обеспечение единства качественного и количественного анализа информации. Проверка гипотез, сформулированных в программе исследования. Основные функции отчета о научном исследовании. Структура отчета о научном исследовании. Отчет и пояснительная записка. Требования ГОСТа к отчету о научном исследовании. Специфические особенности отчета о маркетинговом исследовании. Презентация отчета о результатах маркетингового исследования, его графическое представление.

8. Использование результатов прикладного исследования в управленческой маркетинговой деятельности

Процедура перехода исследовательской проблемы к практическим нововведениям и преобразование социальных показателей в управленческое решение. Практические рекомендации как инструмент социального управления в решении конкретной проблемы. Внедрение в прикладном исследовании – применение на практике научных выводов, сформулированных в виде управленческих решений, проектов и систем мероприятий. Основные этапы внедрения. Оценка эффективности нововведений. Управленческий консалтинг. Данные маркетинговых исследований: рыночный потенциал, доля рынка, имидж, рыночные характеристики, продажи, деловые тенденции, сегментация, товар, цена, продвижение, распределение как рыночные характеристики в маркетинговой информационной системе и системе поддержки принятия решений. Маркетинговый консалтинг.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	2	Программа прикладного исследования	1	устный опрос, контрольная работа, практическое задание
2	3	Выборочный метод в прикладных исследованиях	1	устный опрос, контрольная работа, практическое задание
3	6	Методы сбора данных	1	устный опрос, контрольная работа, практическое задание
4	7	Анализ и обработка данных	1	устный опрос, контрольная работа, практическое задание

5.5 Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос
- контрольная работа
- практическое задание

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 2. Программа прикладного исследования.

Вопросы для проведения устного опроса

1. Основные этапы прикладного исследования.
2. Подготовительный этап исследования.
3. Понятие программы научного исследования.
4. Структура программы прикладного исследования.
5. Проблема, цель и задачи исследования.
6. Понятие объекта и предмета исследования.
7. Определение и интерпретация основных понятий.
8. Предварительный системный (структурный и функциональный) анализ объекта исследования.
9. Понятие гипотезы, ее роль в научном исследовании.
10. Классификация, формулировка и проверка гипотез.
11. Методико-процедурный раздел программы.
12. Принципиальный (стратегический) план исследования.
13. Обоснование системы выборки единиц обследования.
14. Описание в программе методов, методик и процедур сбора, обработки и анализа информации.
15. Логическая структура инструментария исследования.
16. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного исследования.

Раздел 3. Выборочный метод в прикладных исследованиях

Вопросы для проведения устного опроса

1. 1. Сплошные и выборочные исследования.
2. Общая характеристика выборочного метода и его использование в прикладных исследованиях.
3. Генеральная и выборочная совокупности.
4. Основные условия представительности (репрезентативности) данных.
5. Объем и ошибки выборки.
6. Вероятностные методы выборки и их применение в социологии и маркетинге.
7. Неслучайные (целенаправленные) методы отбора в прикладных исследованиях.
8. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях.
9. Особенности использования выборочного метода при проведении маркетингового исследования.

Раздел 6. Методы сбора данных и маркетинговом исследовании

Вопросы для проведения устного опроса

1. Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации.
2. Процесс опроса, его организация и стадии.
3. Социально-психологические особенности взаимодействия исследователя и респондента.
4. Проблемы обеспечения качества получаемой методом опроса информации.
5. Классификация вопросов, используемых в прикладном исследовании.
6. Логика построения, основные этапы разработки и компоновка бланка опроса.
7. Методические требования к формулировке вопросов и к бланку опросного листа.
8. Виды опросов.
9. Анкетный опрос и его разновидности.
10. Организация анкетного опроса.
11. Организация и методы опроса экспертов.
12. Применение опроса экспертов в процессе разработки и принятия управленческих и маркетинговых решений
13. Организация и проведение опроса методом интервью.
14. Классификация интервью.
15. Метод фокус-групп и его применение в маркетинговых исследованиях.
16. Обеспечение надежности получаемой методом интервью первичной информации.
17. Тесты в социологическом исследовании.
18. Лабораторный опрос (holl-test) и домашний тест (home-test) в оценке товара, упаковки и рекламы.
19. Отличительные черты научного наблюдения как метода сбора первичной информации, его достоинства и недостатки.
20. Общая характеристика научного наблюдения и условия его успешного проведения.
21. Классификация наблюдений.
22. Особенности, достоинства и недостатки различных видов наблюдения.
23. Роль и качества наблюдателя в проведении исследования.
24. Формы записи результатов наблюдения.
25. Способы осуществления контроля наблюдения.
26. Отчет о проведении наблюдения.
27. Сущность научного эксперимента.
28. Границы применения эксперимента в социологии и маркетинге.
29. Требования к социальному эксперименту.
30. Методология, методика и процедура эксперимента.
31. Классификация экспериментов.
32. Формирование групп в эксперименте.
33. Ошибки и трудности, возникающие при проведении эксперимента.
34. Экспериментальные исследования в практике маркетинга .

Раздел 7. Анализ документов в социологическом и маркетинговом исследовании

Вопросы для проведения устного опроса

1. Статистические методы группировки и анализа информации.
2. Основные принципы и этапы обработки первичной информации на ПЭВМ.
3. Табличное и графическое представление социологических и маркетинговых данных.
4. Математические методы в анализе эмпирической информации. математические ожидания и дисперсия для интервальных и пропорциональных шкал.
5. Мода, медиана.
6. Методы корреляционного анализа.
7. Проверка гипотезы о независимости двух случайных величин для любого типа шкал.
8. Коэффициенты ранговой корреляции .

6.1.2. Материалы для проведения контрольных работ

Тематика контрольных работ

1. Музыкальные ориентации современной молодежи.
2. Стрессы и их влияние на личность студента.
3. Социальный портрет предпринимателя-студента.
4. Феномен «зайца» в общественном транспорте.
5. Политические ориентации современного студенчества.
6. Неформальные молодежные объединения: факторы формирования и характер деятельности.
7. Проблема суеверий в студенческой среде.
8. Средняя и высшая школа: проблема выбора профессиональных ориентаций.
9. Отношение студентов к телевизионной рекламе.
10. Образ вуза в восприятии абитуриентов и студентов.
11. Проблема наркомании в молодежной среде.
12. Религия для современной молодежи: «дань моде» или основа мировосприятия?
13. Проблема развода в восприятии студентов.
14. Популярность местной прессы среди студентов.
15. Формы активности студентов на семинаре и факторы, их определяющие.
16. Будущая профессия – престиж или дело «по душе»?
17. Феномен слухов в студенческой среде.
18. Отношение студентов к службе в армии.
19. Молодежный студенческий сленг.
20. Идеальный преподаватель глазами студентов.
21. Самый лучший район.
22. Лидер сотовой связи.
23. Самая популярная торговая сеть (магазин).
24. Проблема российских автомобильных дорог.
25. Российские и иностранные автомобили: преимущества и недостатки выбора.
26. Лидер продаж среди стиральных машин.
27. Оптимальный возраст для вступления в брак.
28. Образование: состояние, тенденции, перспективы.
29. Влияние рекламы на уровень продаж.
30. Влияние телерекламы на формирование образа фирмы в сознании россиян.
31. Компьютер как ценность в сознании молодежи.
32. Отношение населения России к богатству и богатым.
33. Отношение российского населения к эмиграции и эмигрантам.
34. Политическая реклама и политическое поведение российского населения.
35. Потребительская реклама и потребительское поведение российского населения.
36. Социальная эффективность телевизионной рекламы.
37. Социальные факторы безработицы населения России.
38. Социальные причины распространения идеи гражданского брака в России.
39. Социальные факторы наркозависимости российской молодежи.
40. СМИ и искажение социальной реальности в сознании человека.

6.1.3 Практические задания

Тема «Программа прикладного исследования»

1. В чем состоит различие понятий «методология», «методика», «метод», какой из этих терминов, по Вашему мнению, занимает более высокую позицию по сравнению с другими терминами. Свой ответ обоснуйте.

2. Произведите интерпретацию следующих высказываний видных отечественных социологов современности о методологии и методах социологической науки, выскажите своё мнение по поводу прочитанного (согласитесь или выразите своё недоверие к мнению ученого):

а) «У методологии особая и очень почетная роль в организации научного знания, она служит как бы соединительным мостом между высоколобой теорией и приземленными методами. Она является основой научной работы, учением о структуре, логических операциях, методах и средствах деятельности ученого». (Добренков В. И., Кравченко А. И. Фундаментальная социология: В 15 т. Т. 1. Теория и методология. – М. : ИНФРА – М, 2003. – С. 435).

б) «Научное познание отличается от обыденного и философского своими методами познания, в нем существуют два уровня: эмпирический и теоретический уровень научного познания. В науке происходит своеобразное разделение труда между теми, кто наблюдает, измеряет, экспериментирует, добывает опытные данные, и теми, кто разрабатывает теорию. Каждый из них пользуется своими методами.» (Хагуров А. А. Технология исследовательской деятельности. – Москва – Краснодар: «Советская Кубань», 1998. – С. 22).

в) «Методология определяет, в какой мере собранные факты могут служить реальным и надежным основанием знания. Употребляется в значении системы приемов исследования и является собирательным термином, имеющим различные аспекты: универсальный (всеобщая научная методология), теоретически-прикладной в виде разработки основ частных теорий (общесоциологическая методология) и прикладной (логика исследования предметной области социологии)». (Ядов В. А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М. : Издательство «Омега-Л», 2009. – С. 43-51).

г) «Методология – учение о методе, совокупность теоретических положений о том, какова природа научного знания, как строятся гипотезы, происходит их эмпирические подтверждения, как надо концептуализировать и операционализировать понятия, строить выборочную совокупность, делать логический анализ данных и т. д.» (Кравченко А. И. Социология. – М. : ТК Велби, изд-во Проспект, 2008. – С. 52).

3. Перечислите основные этапы работы в подготовке и проведению социологического исследования.

4. Сравните между собой такие методы сбора, обработки и анализа данных как эксперимент и наблюдение.

5. Заполните таблицу, объясните назначение роли количественной и качественной стратегий социологии с приведением примеров методов:

	Количественная методология	Качественная методология
Сущность стратегии (определение)		
Основные черты		
Примеры стратегий		

6. Перечислите не менее пяти основных тактик по сбору информации, в чем состоит их различие? Охарактеризуйте следующие тактики качественной стратегии социологического исследования:

История жизни (биографический метод)

Восхождение к теории (grounded theory)

Этнографическое исследование

7. Дайте определение ПСИ (программы социологического исследования), укажите её основные функции.

8. Назовите достоинства и недостатки разновидности опросной методики интервью.

9. Чем отличается натурный эксперимент от «квазиэксперимента»?

10. Перечислите права и обязанности основных субъектов социологического исследования (интервьюера и респондента):

	Права	Обязанности
Интервьюер		
Респондент		

11. Правильно соотнесите между собой названия основных видов выборки социологического исследования с их определениями в таблице:

№	Вид выборки	Определение выборки
1	<i>Выборка репрезентативная</i>	№ __) – способ выборки, при котором генеральная совокупность разделяется на части, или «слои», после чего систематически отбираются элементы из каждого слоя
2	<i>Выборка случайная</i>	№ __) – выборка, которая базируется на теоретическом представлении об изучаемом феномене и его вариативности
3	<i>Выборка целевая</i>	№ __) – выборка, элементы которой отбираются из генеральной совокупности в соответствии с определенными исследовательскими целями
4	<i>Выборка стратифицированная</i>	№ __) – выборка, строго отражающая особенности и соотношение элементов генеральной совокупности
5	<i>Выборка теоретическая</i>	– выборка, в которую может попасть любой элемент генеральной совокупности с равной вероятностью

12. Заполните пропуски в основных видах документов, подвергающихся социологическому анализу (вставьте где необходимо название разновидности документа или впишите его примеры):

а) _____ – (книги, пресса, письма, газеты);

б) *знаковые* – (_____);

в) *фонетические* – (_____);

г) _____ – (отчеты, справки, ведомости, обзоры, доклады, архивные документы);

д) *личные* – _____);

е) _____ – (паспорт, студенческий билет, диплом об образовании, водительские права).

Тема «Выборочный метод в прикладных исследованиях»

Обоснование и схема выборки

Определение генеральной совокупности: на основе поставленной цели исследования определите и опишите предполагаемые для исследования объекты. Например, в одном из учебных исследований, посвященном выбору форм продолжения образования после окончания бакалавриата, ставилась цель: дать комплексную характеристику магистрантов и студентов 5-го курса как социальной общности. В соответствии с поставленной целью объектами исследования были выбраны три группы: студенты 4-го, 5-го курсов и студенты 4-х магистратур. Студенты 4-го курса рассматривались в качестве заинтересованных заказчиков такого рода данных, в то время как студенты 5-го курса и магистратур как основных носителей важной для принятия решения информации. Выполнение данного пункта задания предполагает сбор максимального количества данных о генеральной совокупности: статистические данные и существующие описания объекта (по материалам опубликованных исследований, других имеющихся публикаций). Построение иерархической модели генеральной совокупности: при ее построении необходимо двигаться от общего уровня к частному (сверху – вниз). Цель построения модели: четкое представление о необходимых статистических данных для расчета выборки. Так, в описываемом примере выделялись три уровня: в качестве верхнего брались ключевые для цели исследования магистратуры - регионоведения и международных отношений и все остальные как отдельная группа, далее в структурную модель включались студенты 5 курса и еще ниже - 4 курса обучения. Отбор наиболее важных для достижения цели исследования групп: дайте обоснование и опишите отбираемые объекты исследования, а также укажите, какие факторы будут контролироваться при построении выборочной совокупности. Определение объема выборочной совокупности: обоснование численности планируемой выборки по каждой из целевых групп. В приводимом примере так описывалась процедура построения выборки. Выборочная совокупность составлялась из расчета минимальной подвыборки примерно 25-30 человек на каждую условную группу. Факторы половой принадлежности и социального положения при отборе не контролировались. В результате выборочная совокупность получилась достаточно репрезентативной (25 человек с 5 курса факультета МО (из 112 по списку), 36 человек из магистратуры (12 из 24 человек – Регионоведения и 18 из 39 человек Международных отношений, 6 человек из других магистратур), 31 человек с 4 курса МО (из 125 по списку). Выборка по 4 курсу факультета МО с учетом ресурсов времени составлялась лишь с тем расчетом, чтобы выявить распределение предполагаемого выбора между дальнейшими ступенями образования.

Тема «Методы сбора данных»

Какими методами сбора информации можно воспользоваться для определения: партийной ориентации человека или социальной группы; качества образовательного процесса в высшем учебном заведении; мотивов электорального предпочтения в регионе; тенденций и характера изменения элиты российского общества; отношения мировых государств к военным действиям в Ираке; процесса адаптации школьников первых классов к учебе; особенности жизненного пути ученого-исследователя; влияния проводимой жилищно-коммунальной реформы на уровень жизни населения с разных точек зрения: населения, общественных организаций, органов власти, отвечающих за ее проведение.

Вопросы к заданию: Поясните свой ответ с изложением характеристик соответствующих методов. Объясните механизм использования метода сбора информации в каждом случае. Можно ли использовать несколько методов сбора информации для одного исследования из приведенных выше примеров? Информацию какого рода необходимо и возможно собрать для каждого отдельного случая? Следует ли в последнем примере использовать разные методы или нет? Аргументируйте свой ответ.

Тема «Анализ и обработка данных»

Первичная обработка и статистический анализ данных опроса Необходимым условием выполнения данного задания является наличие соответствующего запланированному объему выборки количества анкет. Выполните последовательно все 10 представленных в методических указаниях этапов анализа полученных данных

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в	Обучающийся владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности,	Обучающийся частично владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах

	различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	определяет пути саморазвития в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	определяет пути саморазвития, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы

	экономического развития, цели формы участия государства в экономике	участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с

	использованием инструментов управления личными финансами	экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей,

собственные экономические и финансовые риски	финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-

предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	соответствие следующих знаний: ПК- 3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит

	информационные системы и базы данных о кандидатах	информацию в информационных системах и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	информацию в информационных системах и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	информацию в информационных системах и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора,	Обучающийся в полном объеме навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора,

	кандидатов результатах отбора	о	неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом.

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Задания к зачету

Задания для проверки результатов обучения «знать»

1. Теоретические и прикладные эмпирические социологические исследования.
2. Специфика прикладного социологического исследования.
3. Сущность маркетинговых исследований. Основные направления исследований.
4. Характеристика основных видов прикладных исследований: пилотажного, описательного, аналитического, монографического, точечного, трендового, панельного, сравнительного, оперативного, маркетингового.
5. Этапы исследовательской процедуры.
6. Основные этапы прикладного исследования.
7. Структура программы прикладного исследования.

8. Проблема, цель и задачи исследования.
9. Понятие объекта и предмета исследования. Определение и интерпретация основных понятий.
10. Понятие гипотезы, ее роль в научном исследовании. Классификация, формулировка и проверка гипотез.
11. Рабочий план и сетевой график разработки и реализации программы прикладного исследования.
12. Сплошные и выборочные исследования. Общая характеристика выборочного метода и его использование в прикладных исследованиях.
13. Генеральная и выборочная совокупности. Объем и ошибки выборки.
14. Вероятностные методы выборки и их применение в социологии и маркетинге.
15. Многоступенчатая выборка и ее применение в прикладных исследованиях.
16. Понятие измерения, специфика измерения в прикладных исследованиях.
17. Классификация измерительных шкал, используемых в прикладных исследованиях.
18. Общая характеристика анализа документов как метода сбора первичной информации в исследовании.
19. Понятие документа и классификация документов в социологии и маркетинге.
20. Основные методы анализа документов. Разработка программы анализа документальной информации. Качественный и количественный анализ документов. Контент-анализ.
21. Общая характеристика опроса как метода сбора первичной информации.
22. Процесс опроса, его организация и стадии.
23. Социально-психологические особенности взаимодействия исследователя и респондента.
24. Анкетный опрос и его разновидности. Организация анкетного опроса.
25. Организация и методы опроса экспертов. Применение опроса экспертов в процессе разработки и принятия управленческих и маркетинговых решений
26. Организация и проведение опроса методом интервью. Классификация интервью.
27. Метод фокус-групп и его применение в маркетинговых исследованиях. Обеспечение надежности получаемой методом интервью первичной информации.
28. Отличительные черты научного наблюдения как метода сбора первичной информации, его достоинства и недостатки. Классификация наблюдений. Роль и качества наблюдателя в проведении исследования. Формы записи результатов наблюдения.
29. Сущность научного эксперимента. Требования к социальному эксперименту. Классификация экспериментов. Формирование групп в эксперименте.
30. Статистические методы группировки и анализа информации. Основные принципы и этапы обработки первичной информации на ПЭВМ.
31. Табличное и графическое представление социологических и маркетинговых данных.
32. Математические методы в анализе эмпирической информации. математические ожидания и дисперсия для интервальных и пропорциональных шкал. Мода, медиана.
33. Методы корреляционного анализа. Проверка гипотезы о независимости двух случайных величин для любого типа шкал. Коэффициенты ранговой корреляции.

Задания для проверки результатов обучения «уметь»

№1. В соответствии с задачами программы социологического (маркетингового исследования), учитывая нижеуказанные рекомендации, произвести расчет численность и профессионального состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (предприятия, фирмы) где производится сбор первичной социологической информации. Выполнение задания рекомендовано в течение 30 минут.

№ 2. Используя при необходимости приведенный теоретический материал,

подготовить развернутую схему (с иерархическим распределением) функционального, профессионально-квалификационного состава подразделения, куда будут внедряться результаты проведенного социологического или маркетингового исследования с принятием необходимых управленческих решений. Допускается внесение корректив в виду специфики исследуемого персонала организации, (фирмы, компании и т.п.), подведомственности и прочего. Выполнение задания рассчитано в течение 1 ак.ч.

№ 3. Определить ситуации, когда можно использовать метод наблюдения. Для каждой из них разработать листок наблюдения

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

№1. По результатам проведенного полевого исследования по выбранной тематике социологического или маркетингового исследования построить одномерные таблицы, таблицы сопряженности, определить валидные проценты, сравнить эмпирические и теоретические частоты. (Возможно дополнительное приведение статистико-математических расчетов, если того требуют задачи исследования). Представить полученные результаты в виде гистограмм (диаграмм). Выполнение задания рассчитано в течение 1 ак.ч.

№ 2. Составить аналитический отчет по следующему плану:

1. Вводная часть, содержащая описание ситуации, суть проблемы и рабочие гипотезы, цели исследования;
2. Описание методов получения информации, формирование целевой выборки, а также сроки проведения исследования;
3. Описание полученных результатов с использованием наглядных методов представления информации;
4. Выводы и рекомендации по исследуемой проблеме, которые, как правило, либо подтверждают, либо опровергают рабочую гипотезу

№ 3. Группа разбивается на пары. Студенты обмениваются информационно-аналитическими отчетами и проводят информационно-целевой анализ текста своего напарника, а также определяют не только качество подготовленного материала, но и дают оценку возможности использования аналитического отчета для своевременного принятия управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления (в условиях конкретного предприятия)

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Нуралиев С.У., Нуралиева Д.С. Маркетинг - М.:Дашков и К, 2018. - 362 с.: ISBN 978-5-394-02115-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415135>

2. Коротков, А.В. Маркетинговые исследования: учебник для бакалавров / А.В. Коротков. – 3-е изд., перераб и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 595 с.
3. Сафронова Н.Б., Корнеева И.Е. Маркетинговые исследования: Учебное пособие / Сафронова Н.Б., Корнеева И.Е. - М.: Дашков и К, 2017. - 296 с.: 60x88 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) ISBN 978-5-394-01470-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/336541>
4. Зайцев А.Г., Такмакова Е.В. Маркетинговые исследования: Учебное пособие / А.Г. Зайцев, Е.В. Такмакова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 88 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-369-01444-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/500604>

б) дополнительная литература:

1. Галицкий Е.Б. Маркетинговые исследования: учебник для магистров / Е.Б. Галицкий, Е.Г. Галицкая. – М.: Изд-во Юрайт, 2012. – 540с.
2. Калужновой Н.Я., Якобсона А.Я. Маркетинг : общий курс : учебное пособие / под редакцией Н.Я. Калужновой, А.Я. Якобсона. — 4-е изд. — Москва : Омега-Л, 2010. — 476 с. — ISBN 978-5-370-01493-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/5532>.
3. Балыбердин, В.А. Прикладные методы оценки и выбора решений в стратегических задачах инновационного менеджмента : учебное пособие / В.А. Балыбердин, А.М. Белевцев, Г.П. Бендерский. — Москва : Дашков и К, 2017. — 240 с. — ISBN 978-5-394-02361-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/93455>
4. Грекул, В.И. Проектное управление в сфере информационных технологий / В.И. Грекул, Н.В. Коровкина, Ю.В. Куприянов. — 2-е изд. (эл.). — Москва : Лаборатория знаний, 2015. — 339 с. — ISBN 978-5-9963-2978-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/70739>
5. Маркетинговые исследования: Учебник / Б.Е. Токарев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2011. - 512 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9776-0175-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/255787>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

6. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
7. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
8. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»
9. Пакет прикладных программ Microsoft Office 2016 (Excel).

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- опорный конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 439 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс)	Учебная мебель: стол – 17 шт., стулья- 33 шт., компьютерное кресло -13 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -12шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф -4 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 3 шт; плакаты -7 шт. (45 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры DEPO– 14 шт., телевизор LG, системный блок, МФУ KYOCERA, конструктор ARDUINO -10 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.05. ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 8 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 3, сессия 1), экзамен (курс 3, сессия 1).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, деловая игра, ситуационный анализ

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Организация как система и как элемент социальной системы	1		2	32	35	УК-4, ПК-6
2.	Введение в теорию организаций	1			33	34	УК-4, ПК-6
3.	Законы и принципы организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6

4.	Власть, политика и социальная ответственность в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
5.	Лидерство в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
6.	Группа и личность в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
7.	Коммуникации в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
8.	Организационная культура	1		1	32,75	34,75	УК-4, ПК-6
Всего часов:		8		8	257,75	273,75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.03 Иностранный язык, Б1.О.05 Культура общения, Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение, Б1.В.06 Стратегический менеджмент.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 8 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3			Курс 3		
				Сессия 1			Сессия 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		273,75	4	139,25	8	131,25	134,5	8	126,5
В том числе:	Лекции (Л)	8	2	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8	2	4	4		4	4	
	в т. ч. практическая	8		4			4		

	подготовка (ПП)								
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)								
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	257,5		131,25		131,25	126,5		126,5
Контактная работа		3		1	1		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		1,25		0,75	0,75		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		-			7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75		-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Зач., экз.</i>		<i>Зач.</i>			<i>Экз.</i>		
Общая трудоемкость, ч.		288		144			144		
Общая трудоемкость, З.Е.		8		4			4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Организация как система и как элемент социальной системы	1		2	32	35	УК-4, ПК-6

2.	Введение в теорию организаций	1			33	34	УК-4, ПК-6
3.	Законы и принципы организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
4.	Власть, политика и социальная ответственность в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
5.	Лидерство в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
6.	Группа и личность в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
7.	Коммуникации в организации	1		1	32	34	УК-4, ПК-6
8.	Организационная культура	1		1	32,75	34,75	УК-4, ПК-6
Всего часов:		8		8	257,75	273,75	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Организация как система и как элемент социальной системы

Организация – элемент социальной системы. Организационная обособленность предприятий. Отнесение организации к секторам экономики. Виды социальных систем. Организация как система. Организационные элементы и их характеристики. Системный анализ организации. Организация как субъект общности (профессиональной, территориальной, национальной). Взаимодействие организаций и государства. Организация как субъект мирового сообщества. Позиция, самоопределение, критерии, способы жизнедеятельности организации, ее взаимодействие с другими организациями. Современные формы взаимодействия организации с деловой средой.

2. Введение в теорию организаций

Условия и предпосылки развития теории организаций. Этапы и логика становления теории организаций. Объект, предмет и проблематика теории организаций. Социальная организация и ее составляющие. Формирование моделей открытой и закрытой системы в рамках теории организаций. Классическая школа в теории организации. Школа человеческих отношений. Формирование основ организационного поведения. Содержательные и процессуальные модели мотивации.

3. Законы и принципы организации

Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации. Закон синергии: основные элементы; влияние потенциалов ресурсов, составляющих организацию на ее общий потенциал; признаки достижения синергии в организации. Закон самосохранения:

философия самосохранения; факторы самосохранения. Закон развития: философия развития организации. Жизненный цикл организации. Закон информированности – упорядоченности: особенности, факторы воздействия, характеристики. Закон единства анализа и синтеза: особенности и принципы выполнения. Закон гармонии: принципы и практика использования закона. Специфические законы социальной организации. Принципы статической и динамической организации. Принципы формирования процесса организации. Принципы рационализации.

4. Власть, политика и социальная ответственность в организации

Феномен власти. Власть как явление историческое. Эволюция организационной власти. Организационная власть как базовый организационно – психологический процесс. Классификация власти. Власть и организация. Структурная и ситуационная власть. Политика управления современной организацией. Виды политик. Баланс власти, политики и социальной ответственности в организации. Власть и полномочия. Централизация и децентрализация управления. Формальная и неформальная власть. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и деструктивное поведение. Организационная власть и индивидуальность. Социальная ответственность руководителя и персонала организации.

5. Лидерство в организации

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Характерные особенности лидерства. Заменители лидерства. Механизмы лидерства. Эволюция теорий лидерства. Лидерство и стиль руководства. Конструктивное и деструктивное лидерство. Формирование и подготовка резерва руководителей – лидеров: проблемы преемственности.

6. Группа и личность в организации

Группы в организации: характеристики, классификация, особенности. Формальные и неформальные группы: сущность и значение. Факторы эффективности групп в организации: размер, состав, групповые нормы, взаимосвязь, сплоченность и т.д. Механизмы групповой динамики. Команда: сущность и этапы ее формирования. Мотивация и стимулирование производственно-хозяйственной деятельности группы. Личность как элемент организационной системы. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Ценности и организационное поведение личности. Поведенческие факторы, влияющие на принятие организационного решения индивидом. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности индивида.

7. Коммуникации в организации

Модель коммуникации в организации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Коммуникационная сеть. Типы коммуникационных сетей. Коммуникации и организационная структура управления. Искажение информации в организации. Межличностные и межгрупповые коммуникации. Неформальные коммуникации и их роль при передаче информации. Надежность и полнота информации как критерий эффективности функционирования организации. Общение в организации. Коммуникативная и другие функции общения. Особенности межличностного восприятия. Система организационного общения. Пути повышения эффективности коммуникаций в организации.

8. Организационная культура

Основные составляющие организационной культуры. Функции организационной культуры. Уровни изучения организационной культуры. Взаимосвязь между силой организационной культуры и успехом компании. Субкультуры в организации. Роль лидера в формировании и поддержании культуры. Типология организационных культур. Способы формирования организационной культуры. Методы поддержания организационной культуры. Возможности изменения организационной культуры. Влияние национальной культуры на

организационную. Организационная культура многонациональных компаний. Влияние организационной культуры на социально – психологический климат в коллективе.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля
1.	1	Организация как система и как элемент социальной системы	2	Устный и/или письменный опрос
2.	3	Законы и принципы организации	1	Устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ
3.	4	Власть, политика и социальная ответственность в организации	1	Устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ
4.	5	Лидерство в организации	1	Устный и/или письменный опрос
5.	6	Группы и личность в организации	1	Устный и/или письменный опрос
6.	7	Коммуникации в организации	1	Устный и/или письменный опрос, деловая игра, ситуационный анализ
7.	8	Организационная культура	1	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Деловая игра, ситуационный анализ

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

Тема 1. Организация как система и как элемент социальной системы

1. Организация как система и как элемент социальной системы.
2. Теория институтов и институциональных изменений.
3. Организационные элементы и их характеристики.
4. Позиция организации в профессиональной общности: функции, самоопределение, критерии, способы и результат деятельности.
5. Системный анализ организации.
6. Современные формы интеграции предприятий.

Тема 3. Законы и принципы организации.

1. Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации.
2. Объективные и субъективные законы организации: содержание, значение и особенности применения.
3. Принципы функционирования и развития организаций.
4. Реализация законов и принципов организации на практике.

Тема 4. Власть, политика и социальная ответственность в организации.

1. Современная организация как система взаимозависимостей.
2. Социально – психологическая организация: феномен власти. Эволюция организационной власти.
3. Классификация власти.
4. Политика управления современной организацией. Виды политик.
5. Баланс власти, политики и социальной ответственности.
6. Социальная ответственность руководителя и персонала организации.

Тема 5. Лидерство в организации.

1. Лидерство. Феномен лидерства. Характерные особенности лидерства. Механизмы лидерства.
2. Теории лидерства.
3. Лидерство и понятие элитарности.
4. Лидерство и организационная власть. Жизненный цикл организации и лидерство.
5. Формирования и подготовка резерва руководителей – лидеров: проблема преемственности.

Тема 6. Группы и личность в организации.

1. Группы в организации: классификация, характеристики, особенности. Механизмы групповой динамики.
2. Группа как система.
3. Индивид в группе: антагонизм, конформность или приверженность.
4. Межгрупповое взаимодействие.
5. Повышение эффективности функционирования групп.
6. Личность как элемент организационной системы.
7. Поведение личности в организации: социально – психологические, организационно – административные и др. аспекты.
8. Эффективность и результативность деятельности индивида в организации.
9. Самоорганизация и самоуправление.

Тема 7. Коммуникации в организации.

1. Понятие о коммуникациях. Коммуникации в организациях.
2. Коммуникации и организационная структура управления.
3. Коммуникации и принятие управленческого решения.
4. Общение в организации. Коммуникативная и др. функции общения. Система организационного общения.
5. Информация. Искажение информации в организации. Пути повышения уровня информационного обеспечения организации.

Тема 8. Организационная культура.

1. Организационная культура: функции, уровни изучения, типология.

2. Способы и методы формирования и развития организационной культуры. Возможности изменения организационной культуры.
3. Влияние национальной культуры на организационную. Организационная культура многонациональных компаний.
4. Особенности организационной культуры современных российских организаций.
5. Социальное партнерство руководства организации и ее работников.

6.2. Материалы для проведения деловых игр, ситуационного анализа

Задание к разделу 3.

Кейс «Грезы и слезы «Ранеток»

Компания Megaliner Records — один из ведущих музыкальных лейблов на российском рынке, занимается покупкой и записью музыкальных произведений, их дистрибуцией и продвижением на рынке. «Как и многие музыкальные компании на Западе, мы предоставляем полный цикл услуг по управлению правами исполнителей. Это организация концертной деятельности, съемки в кино и рекламе, лицензирование», — поясняет генеральный директор Megaliner Records Антон Гришин.

Megaliner Records постоянно ищет для себя новые направления. В прошлом году компания уже обращалась в «Банк решений» с вопросом о том, как наладить работу в сфере b2b и продвигать промодиски среди корпоративных заказчиков. Предложенные решения оказались полезными — например, обращение к рекламным агентствам позволило получить серьезных клиентов. Сейчас Megaliner Records хотела бы с помощью читателей СФ освоить технологии работы на достаточно молодом для российского рынка направлении — celebrity marketing, то есть использование звезд в рекламе товаров и услуг.

Megaliner Records принадлежат права на зарегистрированную торговую марку и образ группы «Ранетки» — один из успешных российских музыкальных проектов последних лет (продюсер группы — Сергей Мильниченко). Популярность молодежного девичьего квинтета демонстрирует статистика поисковой системы Google: по количеству запросов за 2008 год группа лидирует в рейтинге публичных персон и опережает Диму Билана и Владимира Путина. В то же время производители товаров и услуг, рассчитанных на аудиторию девочек 9–15 лет, пока не проявляют такого же активного интереса к использованию брэнда «Ранетки».

В Megaliner Records готовы сами идти навстречу потенциальным партнерам, но не очень хорошо представляют, как это делать. «Спросите нас среди ночи, как выпустить диск, какие права нужно получить, как сделать так, чтобы диск успешно продавался, — и мы ответим на все вопросы, — говорит генеральный директор музыкального лейбла. — Но в том, как работает рекламный рынок, к кому надо обращаться, какие технологии здесь применяются, мы разбираемся плохо».

Позитивный образ

Влияние музыкальных кумиров на детей и подростков огромно: музыка для них — это способ самоидентификации. Появившаяся в 2005 году группа 15-летних девчонок удачно заняла свободную нишу: «Ранетки» поют о том, что близко девочкам в этом возрасте — о любви, об отношениях с мальчиками, о школе. Стиль группы в Megaliner Records характеризуют как живую и энергичную, но легкую рок-музыку. «Образ группы очень позитивный, — подчеркивает Гришин. — В их творчестве нет протестных настроений, депрессии, асоциальности, тех мотивов, которые были свойственны рок-группам 1990-х. «Ранетки» не агитируют пить пиво или употреблять наркотики, они призывают заниматься творчеством и стремиться к лучшему. Поэтому увлечение группой одобряют родители».

Еще большую известность квинтет получил благодаря телесериалу «Ранетки». Сначала группу пригласили исполнить несколько песен для сериала «Кадетство». Осознав востребованность молодежной темы, канал СТС решил запустить сериал уже для девочек-подростков. Тема о том, как девчонки создают собственную рок-группу, показалась

продюсерам интересной, исполнительницы смотрелись на экране вполне органично. «Ранетки» стали еще и актрисами, а сериал был признан одним из самых рейтинговых проектов на российском ТВ.

Сейчас группа собирает семитысячные залы в Москве и Санкт-Петербурге, гастролирует по городам России, стала лауреатом премии «Муз-ТВ» в двух номинациях. В июле 2009 года поп-звезда Бритни Спирс выбрала «Ранеток» для выступления на разогреве перед своим концертом в Олимпийском.

«Узнаваемость брэнда среди школьников близка к 100%,— говорит Гришин.— У лояльной аудитории идет мощное отождествление себя с «Ранетками». Я бы сказал, что существует определенная субкультура, связанная с группой».

Звездный рынок

Перенос доверия и положительного отношения к известной персоне на товары и услуги, связанные с ее именем, используют на Западе давно. Этот метод считается очень эффективным, хотя и недешевым. Например, духи от Бритни Спирс на протяжении нескольких лет были самыми продаваемыми в США. «Если публичный человек на Западе обладает хоть какой-то фанатской аудиторией, у него всегда будут рекламные контракты»,— комментирует Гришин.

Набор инструментов celebrity marketing включает не только участие звезд в рекламе, но и эндорсинг — ношение известной личностью одежды или аксессуаров определенных марок и употребление напитков и продуктов питания, использование спортсменами и музыкантами оборудования конкретных производителей, а также продажа лицензий на использование образа человека при брэндировании товаров. Например, группа Spice Girls имеет более 50 контрактов только по эндорсингу.

В России celebrity marketing стал активно развиваться в последние десять лет — в основном благодаря участию звезд в рекламе. Сейчас у рекламодателей востребованы Евгений Плющенко, Дима Билан, Жанна Фриске и другие популярные персоны.

Впрочем, специалисты подчеркивают, что вложенные деньги приносят отдачу лишь тогда, когда аудитория поклонников персонажа совпадает с целевой аудиторией. Ядро целевой аудитории «Ранеток» — девочки 9–12 лет. Дети любят подражать тем, кто чуть старше их самих. По опыту продаж аксессуаров и сувениров с символикой группы, выпускаемых Megaliner Records, в компании убеждены, что поклонницы будут счастливы носить одежду и обувь, пользоваться средствами гигиены и косметикой, школьными товарами и игрушками, связанными с именем любимой группы. «Мы понимаем, что покупателями являются родители,— добавляет Гришин.— Но, учитывая положительное отношение пап и мам к влиянию, которое оказывают „Ранетки” на детей, уверены, что продвижение товаров с использованием образа группы будет успешным».

Примеры, когда медийные герои отлично работают на детскую аудиторию, на российском рынке уже есть. Например, популярный мультсериал «Смешарики». Под этим брэндом выпускаются детские книги и журнал, компьютерные и развивающие игры. Владельцы заключили контракты с производителями мороженого, соков и продуктов быстрого приготовления, обуви и игрушек, выпускается более 2 тыс. наименований лицензионной продукции в разных товарных группах. Тарифный план «Смешарики» запустил сотовый оператор «Мегафон», развивается розничная сеть «Смешарики» — в Москве и Санкт-Петербурге уже открыты семь магазинов.

Кстати, с владельцами «Смешариков» Антон Гришин сейчас ведет переговоры о сотрудничестве: обоим партнерам интересно выставить продукцию с логотипом «Ранетки» в магазинах «Смешарики».

Гора и Магомет

Megaliner Records размещает заказы на производство маек, шарфов, шапок и сувениров с символикой группы и успешно продает эту продукцию на концертах «Ранеток». В брэнд поверили розничные сети — школьные тетради и дневники с фотографиями исполнительниц

неплохо расходятся в сетях «Седьмой континент», «Азбука вкуса», «М.Видео» и других. Компания уже продала продукции более чем на 5 млн руб.

Сложнее идут дела с продажей лицензий на использование брэнда «Ранетки» и рекламными контрактами. В этом году Megaliner Records заключила контракт с «Чупа-Чупс» на изготовление карамели «Ранетки», в финальной стадии — переговоры с производителями мобильных телефонов и еще несколькими компаниями. В то же время, по мнению Гришина, количество контрактов несопоставимо с популярностью группы. «Почему чипсы «Читос» рекламирует Дима Билан,— удивляется он,— тогда как потребители «Читос» скорее наша аудитория».

Может, те, кто занимается разработкой рекламных стратегий (брэнд-менеджеры, продакт-менеджеры), живут в ином информационном пространстве и просто не знают про «Ранеток»? «Наша целевая аудитория моложе рекламщиков, а аудитория родителей поклонниц «Ранеток» старше»,— отмечает Гришин.

Кроме того, из опыта общения с потенциальными партнерами в Megaliner Records поняли, что российские компании пока не очень готовы к новым маркетинговым инструментам. Те, кто уже использовал *celebrity marketing* и поверил в его эффективность, готовы рассматривать предложения музыкального лейбла, другие же относятся к нему настороженно.

С западными компаниями иная ситуация. Здесь специалистам не надо объяснять преимущества этого способа продвижения, однако рекламные бюджеты планируются у них как минимум за год. Переговоры идут успешно, но их плоды владельцы прав на образ «Ранеток» пожнут еще не скоро. Например, рекламная кампания с производителем мобильных телефонов планируется на конец 2010 года.

В Megaliner Records пробовали обращаться в рекламные агентства, но общение не было эффективным. «Агентства обращаются к артистам, когда у заказчика есть желание использовать их образ,— объясняет руководитель музыкальной компании.— Активного желания заниматься продвижением «Ранеток» они не проявляют». Те, кто готов сотрудничать, просят предоставить им прайс-лист, что также приводит Megaliner Records в затруднение. «Стоимость и условия контракта зависят от конкретного заказчика,— говорит Гришин,— в каждом случае мы решаем вопрос индивидуально. Владельцы брэндов, которые к нам обращаются, как правило, знают, сколько они готовы затратить на рекламу». Кроме того, время, потраченное на коммуникацию с агентствами, очень затянато — музыкальный рынок более динамичен.

На сегодня большинство контрактов Megaliner Records заключила с теми компаниями, которые сами вышли на обладателей прав. «Но к нам приходят совсем не так часто, как к Билану»,— сетует гендиректор. Он готов тратить время и деньги, нанимать людей и создавать специальные структуры для того, чтобы выходить на лиц, принимающих решения. А ту работу, которая уже проделана, Антон не считает особенно эффективной. «Возможно, мы неправильно работаем с агентствами или с производителями, возможно, не знаем технологии»,— резюмирует он.

Как повысить интерес к брэнду «Ранетки» среди тех, кто занимается продвижением товаров и услуг? Как быстрее, эффективнее и качественнее организовать коммуникацию с ними? С этими вопросами Megaliner Records обращается к читателям «Секрета фирмы» и Executive.ru.

Вопросы к кейсу:

1) Какие примеры действия Закона Синергии приведены в тексте кейса? Аргументируйте свой ответ, описав признаки достижения синергии для каждого примера.

2) Дайте рекомендации компании Megaliner Records по повышению интереса к брэнду «Ранетки». Аргументируйте свои рекомендации, используя знания об Основных законах организации.

Задание к разделу 4.

Кейс «Центр власти в «Автострахе».

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. В принципе, 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 г. 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 давал 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 по одиночке как бы «защищали» свои предложения перед всеми участниками занятия, которые обрушивались на выступающего с градом замечаний, вопросов и контрпредложений. Поэтому руководители групп не могли рассчитывать 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 завершению 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 проташить заниженный план, Сергей немедленно 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 путанным 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 к конкретной ситуации.

1. Какой уровень зависимости служил основой научения поведению членов «команды» Сергея? Что является сутью этого уровня зависимости? Объясните свой выбор и подтвердите его фактами.

2. На чем строился авторитет Сергея как первого руководителя в фирме? Дайте обоснование и фактологическое подтверждение своим утверждениям.

3. Какие личностные источники власти позволили Сергею создать корпоративную культуру в фирме? Дайте детальный анализ этой трансформации.

4. Почему вы думаете, что руководители групп, публично «защищая» свои предложения по бюджетам и целям, могли бы считать это при определенных обстоятельствах подрывом своей власти?

5. Приведите примеры сочетания Сергеем власти и политики в достижении своих целей.

6. Какие элементы лидерства содержит "путанный" управленческий стиль Сергея?

7. Думаете ли вы, что достигнутое Сергеем возможно только в таком специфическом и предсказуемом бизнесе, как страхование? Могли бы другие более динамичные и менее предсказуемые отрасли (например, компьютерная, фармацевтическая, биотехнологии, производства одежды и т.п.) быть открытыми для эксперимента Сергея и не разориться в ходе острой конкуренции?

Задание к разделу 7.

Игра «Виадук»

Студенты делятся на 2 команды. Задача:

Построить мост-виадук, по которому из одного конца в другой прокатится мячик.

Выигрывает та команда, которая построит мост с максимальной прибылью.

Параметры прибыльности виадука

- Длина закрытого тоннеля.
- Длина подвесной части.
- Время, затраченное на строительство моста

- Количество материала, использованного для строительства
- Возможность мяча прокатиться по виадуку.

Условие:

Мост состоит из частей. Каждая команда строит свой фрагмент – часть моста. Каждый фрагмент должен иметь закрытый тоннель длиной не менее 50 см и подвесную часть без крепления к стене и без опор на пол - не менее 50 см.

Ход игры:

Определяются точки начала и окончания фрагментов моста. Каждая команда строит фрагмент моста, и производит испытания с помощью мячика. По окончании времени строительства, фрагменты моста должны образовать единое целое – виадук. По нему также должен прокатиться мячик из начала в конец.

Время:

Командам дается 10 минут для обдумывания и попыток моделирования без создания заготовок, 10 минут для переговоров о согласовании работ между командами. В дальнейшем переговоры между командами не ведутся. Можно только обмениваться письмами.

На строительство виадука дается 20 минут.

Ресурсы:

Каждой команде выдается по 100 листов бумаги. Дополнительные листы блоками по 20 шт. (всего не более 200 листов) могут быть получены у тренера по требованию представителя команды. Стоимость всех взятых листов зачисляется на счет команды независимо от того, были они использованы или нет.

Так же каждой команде выдается мячик для проведения испытаний, ножницы, скотч.

Ограничения:

1. Никакой другой материал, кроме того, который дается тренером, не может быть использован. Стоимость всех взятых листов зачисляется на счет команды независимо от того, были они использованы или нет.
2. Материал допускается 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 вся бумага должна быть в ровных листах без каких-либо сгибов.
4. Тренер отвечает за замер времени, затраченного на постройку моста и определение результатов. Строительство начнется независимо от того, готовы команды или нет, по команде тренера: «Начало строительства!». Вы должны громко и четко проинформировать тренера о завершении строительства. Тогда тренер засекает время Вашего окончания строительства.
5. К стене можно лепить только строительный скотч.
6. Мяч должен прокатиться из одного конца виадука в другой с любой скоростью, но без остановки.

По итогам игры со студентами обсуждаются особенности коммуникации в малых группах.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать

УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
ПК-6	Способен к организации обучения персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-6 Способен к организации обучения персонала

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на

	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-6 Способен к организации обучения персонала				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Свободно оперирует умениями, применяет их в

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.
ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме зачёта** проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме экзамена** проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы к зачету:

1. Теория организации: сущность, предмет и задачи курса.
2. Организация как социально-экономическая система.
3. Типы организаций. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации
4. Характеристика направлений классической теории организации.
5. Характеристика современных направлений теории организации.
6. Черты и свойства организаций.
7. Внутренняя среда организации и ее характеристики.
8. Внешняя среда организации – и ее характеристики.
9. Жизненный цикл организации и характеристика его основных этапов.
10. Законы функционирования и развития организации.
11. Механизм действия и механизм использования объективных и субъективных законов.
12. Закон синергии.
13. Закон информированности – упорядоченности.

14. Закон самосохранения.
15. Закон единства анализа и синтеза.
16. Закон развития. Основные этапы жизненного цикла организации.
17. Закон пропорциональности, соотносительности и композиции.
18. Специфические законы социальной организации.
19. Структура организации и характеристика факторов, формирующих ее.
20. Централизация и децентрализация в системе управления организацией.
21. Формирование и функционирование горизонтальных связей в организации.
22. Механистические (бюрократические) организационные структуры (линейная, функциональная, дивизиональная)
23. Органистические (адаптивные) структуры организации. (проектные и матричные) и др

7.3.2. Экзаменационные вопросы:

.

1. Организация как система и как элемент социальной системы.
2. Теория институтов и институциональных изменений.
3. Организационные элементы и их характеристики.
4. Позиция организации в профессиональной общности: функции, самоопределение, критерии, способы и результат деятельности.
5. Системный анализ организации.
6. Современные формы интеграции предприятий.
7. Общие понятия о зависимостях, законах и закономерностях организации.
8. Объективные и субъективные законы организации: содержание, значение и особенности применения.
9. Принципы функционирования и развития организаций.
10. Реализация законов и принципов организации на практике.
11. Современная организация как система взаимозависимостей.
12. Социально – психологическая организация: феномен власти. Эволюция организационной власти.
13. Классификация власти.
14. Политика управления современной организацией. Виды политик.
15. Баланс власти, политики и социальной ответственности.
16. Социальная ответственность руководителя и персонала организации.
17. Лидерство. Феномен лидерства. Характерные особенности лидерства. Механизмы лидерства.
18. Теории лидерства.
19. Лидерство и понятие элитарности.
20. Лидерство и организационная власть. Жизненный цикл организации и лидерство.
21. Формирования и подготовка резерва руководителей – лидеров: проблема преемственности.
22. Группы в организации: классификация, характеристики, особенности. Механизмы групповой динамики.
23. Группа как система.
24. Индивид в группе: антагонизм, конформность или приверженность.
25. Межгрупповое взаимодействие.
26. Повышение эффективности функционирования групп.
27. Личность как элемент организационной системы.
28. Поведение личности в организации: социально – психологические, организационно – административные и др. аспекты.

29. Эффективность и результативность деятельности индивида в организации.
30. Самоорганизация и самоуправление.
31. Понятие о коммуникациях. Коммуникации в организациях.
32. Коммуникации и организационная структура управления.
33. Коммуникации и принятие управленческого решения.
34. Общение в организации. Коммуникативная и др. функции общения. Система организационного общения.
35. Информация. Искажение информации в организации. Пути повышения уровня информационного обеспечения организации.
36. Организационная культура: функции, уровни изучения, типология.
37. Способы и методы формирования и развития организационной культуры. Возможности изменения организационной культуры.
38. Влияние национальной культуры на организационную. Организационная культура многонациональных компаний.
39. Особенности организационной культуры современных российских организаций.
40. Социальное партнерство руководства организации и ее работников.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Кейс "Грезы и слезы «Ранеток»

Компания Megaliner Records — один из ведущих музыкальных лейблов на российском рынке, занимается покупкой и записью музыкальных произведений, их дистрибуцией и продвижением на рынке. «Как и многие музыкальные компании на Западе, мы предоставляем полный цикл услуг по управлению правами исполнителей. Это организация концертной деятельности, съемки в кино и рекламе, лицензирование», — поясняет генеральный директор Megaliner Records Антон Гришин.

Megaliner Records постоянно ищет для себя новые направления. В прошлом году компания уже обращалась в «Банк решений» с вопросом о том, как наладить работу в сфере b2b и продвигать промодиски среди корпоративных заказчиков. Предложенные решения оказались полезными — например, обращение к рекламным агентствам позволило получить серьезных клиентов. Сейчас Megaliner Records хотела бы с помощью читателей СФ освоить технологии работы на достаточно молодом для российского рынка направлении — celebrity marketing, то есть использование звезд в рекламе товаров и услуг.

Megaliner Records принадлежат права на зарегистрированную торговую марку и образ группы «Ранетки» — один из успешных российских музыкальных проектов последних лет (продюсер группы — Сергей Мильниченко). Популярность молодежного девичьего квинтета демонстрирует статистика поисковой системы Google: по количеству запросов за 2008 год группа лидирует в рейтинге публичных персон и опережает Диму Билана и Владимира Путина. В то же время производители товаров и услуг, рассчитанных на аудиторию девочек 9–15 лет, пока не проявляют такого же активного интереса к использованию брэнда «Ранетки».

В Megaliner Records готовы сами идти навстречу потенциальным партнерам, но не очень хорошо представляют, как это делать. «Спросите нас среди ночи, как выпустить диск, какие права нужно получить, как сделать так, чтобы диск успешно продавался, — и мы ответим на все вопросы, — говорит генеральный директор музыкального лейбла. — Но в том, как работает рекламный рынок, к кому надо обращаться, какие технологии здесь применяются, мы разбираемся плохо».

Позитивный образ

Влияние музыкальных кумиров на детей и подростков огромно: музыка для них — это способ самоидентификации. Появившаяся в 2005 году группа 15-летних девочек удачно заняла свободную нишу: «Ранетки» поют о том, что близко девочкам в этом возрасте — о любви, об отношениях с мальчиками, о школе. Стиль группы в Megaliner Records

характеризуют как живую и энергичную, но легкую рок-музыку. «Образ группы очень позитивный,— подчеркивает Гришин.— В их творчестве нет протестных настроений, депрессии, асоциальности, тех мотивов, которые были свойственны рок-группам 1990-х. «Ранетки» не агитируют пить пиво или употреблять наркотики, они призывают заниматься творчеством и стремиться к лучшему. Поэтому увлечение группой одобряют родители».

Еще большую известность квинтет получил благодаря телесериалу «Ранетки». Сначала группу пригласили исполнить несколько песен для сериала «Кадетство». Осознав востребованность молодежной темы, канал СТС решил запустить сериал уже для девочек-подростков. Тема о том, как девчонки создают собственную рок-группу, показалась продюсерам интересной, исполнительницы смотрелись на экране вполне органично. «Ранетки» стали еще и актрисами, а сериал был признан одним из самых рейтинговых проектов на российском ТВ.

Сейчас группа собирает семитысячные залы в Москве и Санкт-Петербурге, гастролирует по городам России, стала лауреатом премии «Муз-ТВ» в двух номинациях. В июле 2009 года поп-звезда Бритни Спирс выбрала «Ранеток» для выступления на разогреве перед своим концертом в Олимпийском.

«Узнаваемость брэнда среди школьников близка к 100%,— говорит Гришин.— У лояльной аудитории идет мощное отождествление себя с «Ранетками». Я бы сказал, что существует определенная субкультура, связанная с группой».

Звездный рынок

Перенос доверия и положительного отношения к известной персоне на товары и услуги, связанные с ее именем, используют на Западе давно. Этот метод считается очень эффективным, хотя и недешевым. Например, духи от Бритни Спирс на протяжении нескольких лет были самыми продаваемыми в США. «Если публичный человек на Западе обладает хоть какой-то фанатской аудиторией, у него всегда будут рекламные контракты»,— комментирует Гришин.

Набор инструментов celebrity marketing включает не только участие звезд в рекламе, но и эндорсинг — ношение известной личностью одежды или аксессуаров определенных марок и употребление напитков и продуктов питания, использование спортсменами и музыкантами оборудования конкретных производителей, а также продажа лицензий на использование образа человека при брэндировании товаров. Например, группа Spice Girls имеет более 50 контрактов только по эндорсингу.

В России celebrity marketing стал активно развиваться в последние десять лет — в основном благодаря участию звезд в рекламе. Сейчас у рекламодателей востребованы Евгений Плющенко, Дима Билан, Жанна Фриске и другие популярные персоны.

Впрочем, специалисты подчеркивают, что вложенные деньги приносят отдачу лишь тогда, когда аудитория поклонников персонажа совпадает с целевой аудиторией. Ядро целевой аудитории «Ранеток» — девочки 9–12 лет. Дети любят подражать тем, кто чуть старше их самих. По опыту продаж аксессуаров и сувениров с символикой группы, выпускаемых Megaliner Records, в компании убеждены, что поклонницы будут счастливы носить одежду и обувь, пользоваться средствами гигиены и косметикой, школьными товарами и игрушками, связанными с именем любимой группы. «Мы понимаем, что покупателями являются родители,— добавляет Гришин.— Но, учитывая положительное отношение пап и мам к влиянию, которое оказывают „Ранетки” на детей, уверены, что продвижение товаров с использованием образа группы будет успешным».

Примеры, когда медийные герои отлично работают на детскую аудиторию, на российском рынке уже есть. Например, популярный мультсериал «Смешарики». Под этим брэндом выпускаются детские книги и журнал, компьютерные и развивающие игры. Владельцы заключили контракты с производителями мороженого, соков и продуктов быстрого приготовления, обуви и игрушек, выпускается более 2 тыс. наименований лицензионной продукции в разных товарных группах. Тарифный план «Смешарики» запустил сотовый

оператор «Мегафон», развивается розничная сеть «Смешарики» — в Москве и Санкт-Петербурге уже открыты семь магазинов.

Кстати, с владельцами «Смешариков» Антон Гришин сейчас ведет переговоры о сотрудничестве: обоим партнерам интересно выставить продукцию с логотипом «Ранетки» в магазинах «Смешарики».

Гора и Магомет

Megaliner Records размещает заказы на производство маек, шарфов, шапок и сувениров с символикой группы и успешно продает эту продукцию на концертах «Ранеток». В брэнд поверили розничные сети — школьные тетради и дневники с фотографиями исполнителей неплохо расходятся в сетях «Седьмой континент», «Азбука вкуса», «М.Видео» и других. Компания уже продала продукции более чем на 5 млн руб.

Сложнее идут дела с продажей лицензий на использование брэнда «Ранетки» и рекламными контрактами. В этом году Megaliner Records заключила контракт с «Чупа-Чупс» на изготовление карамели «Ранетки», в финальной стадии — переговоры с производителями мобильных телефонов и еще несколькими компаниями. В то же время, по мнению Гришина, количество контрактов несопоставимо с популярностью группы. «Почему чипсы «Читос» рекламирует Дима Билан, — удивляется он, — тогда как потребители «Читос» скорее наша аудитория».

Может, те, кто занимается разработкой рекламных стратегий (брэнд-менеджеры, продакт-менеджеры), живут в ином информационном пространстве и просто не знают про «Ранеток»? «Наша целевая аудитория моложе рекламщиков, а аудитория родителей поклонниц «Ранеток» старше», — отмечает Гришин.

Кроме того, из опыта общения с потенциальными партнерами в Megaliner Records поняли, что российские компании пока не очень готовы к новым маркетинговым инструментам. Те, кто уже использовал celebrity marketing и поверил в его эффективность, готовы рассматривать предложения музыкального лейбла, другие же относятся к нему настороженно.

С западными компаниями иная ситуация. Здесь специалистам не надо объяснять преимущества этого способа продвижения, однако рекламные бюджеты планируются у них как минимум за год. Переговоры идут успешно, но их плоды владельцы прав на образ «Ранеток» пожнут еще не скоро. Например, рекламная кампания с производителем мобильных телефонов планируется на конец 2010 года.

В Megaliner Records пробовали обращаться в рекламные агентства, но общение не было эффективным. «Агентства обращаются к артистам, когда у заказчика есть желание использовать их образ, — объясняет руководитель музыкальной компании. — Активного желания заниматься продвижением «Ранеток» они не проявляют». Те, кто готов сотрудничать, просят предоставить им прайс-лист, что также приводит Megaliner Records в затруднение. «Стоимость и условия контракта зависят от конкретного заказчика, — говорит Гришин, — в каждом случае мы решаем вопрос индивидуально. Владельцы брэндов, которые к нам обращаются, как правило, знают, сколько они готовы затратить на рекламу». Кроме того, время, потраченное на коммуникацию с агентствами, очень затянато — музыкальный рынок более динамичен.

На сегодня большинство контрактов Megaliner Records заключила с теми компаниями, которые сами вышли на обладателей прав. «Но к нам приходят совсем не так часто, как к Билану», — сетует гендиректор. Он готов тратить время и деньги, нанимать людей и создавать специальные структуры для того, чтобы выходить на лиц, принимающих решения. А ту работу, которая уже проделана, Антон не считает особенно эффективной. «Возможно, мы неправильно работаем с агентствами или с производителями, возможно, не знаем технологии», — резюмирует он.

Как повысить интерес к брэнду «Ранетки» среди тех, кто занимается продвижением товаров и услуг? Как быстрее, эффективнее и качественнее организовать коммуникацию с ними? С

этими вопросами Megaliner Records обращается к читателям «Секрета фирмы» и Executive.ru.

Вопросы к кейсу:

- 1) Какие примеры действия Закона Синергии приведены в тексте кейса? Аргументируйте свой ответ, описав признаки достижения синергии для каждого примера.
- 2) Дайте рекомендации компании Megaliner Records по повышению интереса к бренду «Ранетки». Аргументируйте свои рекомендации, используя знания об Основных законах организации.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Кейс "Центр власти в "Автострахе".

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. В принципе, 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 г. он перешел на работу в Интурист, где за четыре года продвинулся до должности начальника управления страхования. Себя как руководителя он считал "толчком", 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 давал 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 по одиночке как бы "защищали" свои предложения перед всеми участниками занятия, которые обрушивались на выступающего с градом замечаний, вопросов и контрпредложений. Поэтому руководители групп не могли рассчитывать 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 завершению 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 проташить заниженный план, Сергей немедленно 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 путанным 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 к конкретной ситуации.

1. Какой уровень зависимости служил основой научения поведению членов "команды" Сергея? Что является сутью этого уровня зависимости? Объясните свой выбор и подтвердите его фактами.
2. На чем строился авторитет Сергея как первого руководителя в фирме? Дайте обоснование и фактологическое подтверждение своим утверждениям.
3. Какие личностные источники власти позволили Сергею создать корпоративную культуру в фирме? Дайте детальный анализ этой трансформации.
4. Почему вы думаете, что руководители групп, публично "защищая" свои предложения по бюджетам и целям, могли бы считать это при определенных обстоятельствах подрывом своей власти?
5. Приведите примеры сочетания Сергеем власти и политики в достижении своих целей.
6. Какие элементы лидерства содержит "путанный" управленческий стиль Сергея?
7. Думаете ли вы, что достигнутое Сергеем возможно только в таком специфическом и предсказуемом бизнесе, как страхование? Могли бы другие более динамичные и менее предсказуемые отрасли (например, компьютерная, фармацевтическая, биотехнологии, производства одежды и т.п.) быть открытыми для эксперимента Сергея и не разориться в ходе острой конкуренции?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Теория организации: Учебное пособие / Э.А. Смирнов; Государственный Университет Управления. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 248 с.: 60х88 1/16. - (Вопрос - ответ). (обложка) ISBN 978-5-16-000430-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/548741>
2. Теория организации. Организация производства / Агарков А.П. - М.: Дашков и К, 2017. - 272 с.: ISBN 978-5-394-01583-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415506>
3. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/615081>
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.
5. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.

б) дополнительная литература:

1. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (п) ISBN 978-5-16-009073-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/538741>.
2. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : словарь / Л.А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 240 с. — (Библиотека словарей ИНФРА-М). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58e776ccb278d3.12274. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/780675>.
3. Новые подходы и методы обеспечения устойчивого развития предпр. структур: Теория организации, самоорганизации и управления/Под ред. Подлесных В. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (О) ISBN 978-5-16-009994-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/465284>
4. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг: Учебное пособие / Новичков В.И., Виноградова И.М., Кошель И.С. - М.: Дашков

и К, 2017. - 132 с. ISBN 978-5-394-02811-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/937272>

5. Теория бизнес-организации : монография / С.Н. Кукушкин, В.В. Янковская, Е.А. Наумова, И.Л. Ярчак. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 238 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/21548. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753724>

6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.

7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.

8. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Журнал «КАДРОВИК.РУ».

2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://ecsocman.hse.ru/>).

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем

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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.06 Стратегический менеджмент

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в стратегический менеджмент	1			19	20	УК-3,4, ПК-3

2.	Стратегический анализ внешней и внутренней среды предприятия	1		1	19	21	УК-3,4, ПК-3
3.	Стратегии функционирования и развития предприятия			1	19	20	УК-3,4, ПК-3
4.	Риски в стратегической деятельности организации			1	20	21	УК-3,4, ПК-3
5.	Стратегическое управление конкурентными преимуществами предприятия			1	20,25	21,25	УК-3,4, ПК-3
Всего часов:		2		4	97,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.03 Иностранный язык, Б1.О.05 Культура общения, Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.05 Теория организации, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
			2		
	Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:	103,25	4	103,25	6	97,25

в том числе:	Лекции (Л)	2	2	2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	97,25		97,25		97,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач		Зач		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в стратегический менеджмент	1			19	20	УК-3,4, ПК-3
2.	Стратегический анализ внешней и внутренней среды предприятия	1		1	19	21	УК-3,4, ПК-3
3.	Стратегии функционирования и развития предприятия			1	19	20	УК-3,4, ПК-3
4.	Риски в стратегической деятельности организации			1	20	21	УК-3,4, ПК-3
5.	Стратегическое управление конкурентными преимуществами предприятия			1	20,25	21,25	УК-3,4, ПК-3
Всего часов:		2		4	97,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины

1. Введение в стратегический менеджмент

Причины возникновения и тенденции развития стратегического менеджмента. Теория и практика стратегического управления в России и за рубежом. Применение научных подходов и законов к разработке и реализации стратегических решений. Школы в стратегическом управлении. Стратегии предприятия: основные определения и понятия, виды, структура, требования. Стратегическое управление в системе менеджмента: определения понятия, цель, задачи, предмет, объект. Процесс стратегического управления. Система стратегического менеджмента: определение понятия, структура. Роль информации в управлении стратегической деятельностью предприятия. Программа стратегического развития предприятия. Консалтинговые компании в стратегическом управлении деятельностью предприятия.

2. Стратегический анализ внешней и внутренней среды предприятия

Определение понятия "стратегическое управление взаимодействием предприятия с внешней средой". Элементы, уровни и характеристики внешней среды предприятия. Алгоритм стратегического анализа состояния и тенденций развития внешней среды предприятия и отдельных ее элементов. Стратегический потенциал внутренней среды предприятия: определение понятия. Структура и содержание стратегического потенциала внутренней среды предприятия. Оценка стратегического потенциала предприятия (на примере функционально-стоимостного анализа). Средства, механизмы и стратегии формирования стратегического потенциала внутренней среды предприятия. Средства, механизмы и стратегии взаимодействия предприятия с различными элементами внешней среды.

3. Стратегии функционирования и развития предприятия

Маркетинговые (рыночные) стратегии предприятия и их разновидности. Стратегическое управление производством, виды производственных стратегий. Стратегии в области качества. Финансовые стратегии предприятия и их разновидности. Стратегии в области управления персоналом. Стратегическое управление инновационной деятельностью предприятия, виды инновационных стратегий предприятия. Стратегии управления безопасностью предприятия. Антикризисные стратегии предприятия: выбор и реализация. Стратегии и стратегическое управление в условиях изменений. Современные формы стратегической интеграции: основные понятия и определения, типы и виды.

4. Риски в стратегической деятельности организации

Риски в стратегической деятельности организации: основные определения и понятия, виды. Управление и система управления стратегическими рисками предприятия: определение понятий, структура. Методика идентификации рисков стратегической деятельности предприятия. Выбор метода оценки и анализа рисков стратегической деятельности предприятия. Определение стратегии и тактики управления рисками стратегической деятельности предприятия. Управление деятельностью предприятия по минимизации негативного влияния стратегических рисков.

5. Стратегическое управление конкурентными преимуществами предприятия

Конкурентные преимущества как основа конкурентоспособности предприятия в условиях высокой конкуренции. Конкуренция и конкурентная среда предприятия: основные понятия и определения, виды конкуренции. Методические основы стратегического анализа конкурентной позиции и конкурентоспособности предприятия. Формирование конкурентных преимуществ объекта на основе их эксклюзивной ценности. Идентификация конкурентных преимуществ предприятия. Граница ценности объекта, свойств объекта и стратегический выбор компании. Построение цепочки "конкурентное преимущество - ресурсы-способности и навыки предприятия – компетенции предприятия". Управление процессами формирования и развития конкурентных преимуществ предприятия.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля
1	2	Стратегический анализ внешней и внутренней среды предприятия	1	Устный и/или письменный опрос
2	3	Стратегии функционирования и развития предприятия	1	Устный и/или письменный опрос
3	4	Риски в стратегической деятельности организации	1	Устный и/или письменный опрос
4	5	Стратегическое управление конкурентными преимуществами предприятия	1	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:
Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Стратегическое управление в системе менеджмента предприятия. Определение понятия «стратегический менеджмент».
2. Условия и причины возникновения стратегического менеджмента.
3. Цель и задачи стратегического менеджмента.
4. Объект и предмет стратегического менеджмента.
5. Система стратегического менеджмента. Структура системы стратегического менеджмента.
6. Тенденции развития стратегического менеджмента в России и за рубежом.
7. Управление стратегическими возможностями как необходимое условие устойчивого экономического развития предприятия.
8. Роль предпринимательства в стратегическом управлении предприятием.
9. Применение научных подходов к разработке и реализации стратегических решений.
10. Роль экономических законов и законов организации в повышении качества и эффективности принятия стратегических решений.
11. Сущность и механизм действия экономических законов на эффективность принятия стратегических решений.
12. Сущность и механизм действия законов организации на эффективность принятия стратегических решений.
13. Школы в стратегическом управлении.
14. Стратегия как инструмент эффективной производственно-хозяйственной деятельности предприятий.
15. Определение понятия «стратегия предприятия». Классификация стратегий предприятия.

16. Структура стратегий предприятия.
17. Методологические основы выбора, разработки и реализации стратегии предприятия.
18. Методическая база выбора, разработки и реализации стратегии предприятия.
19. Производственные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
20. Маркетинговые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
21. Финансовые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
22. Стратегии управления персоналом: условия и факторы формирования и реализации; виды.
23. Инновационные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
24. Антикризисные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
25. Транзакционные стратегии предприятия.
26. Стратегии взаимодействия предприятия с системой «стейкхолдеров»: условия и факторы формирования и реализации; виды.
27. Отраслевые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
28. Рыночные стратегии предприятия: условия и факторы формирования и реализации; виды.
29. Стратегии организационных изменений: условия и факторы формирования и реализации; виды.
30. Современные формы стратегической интеграции.
31. Слияния и поглощения в практике стратегического управления предприятиями в России и за рубежом.
32. Стратегии международного бизнеса.
33. Определение понятия «стратегическое управление и взаимодействия предприятия с внешней средой».
34. Структурирование внешней среды предприятия.
35. Стратегическое управление и взаимодействия предприятия с внешней средой: процессный подход.
36. Условия и факторы внешней среды, влияющие на достижение стратегической цели предприятия; их выявление и оценка.
37. Разработка и реализация механизмов по взаимодействию предприятия с различными элементами внешней среды.
38. Анализ и прогнозирование состояния внешней среды предприятия.
39. Оценка, формирование и реализация конкурентных преимуществ предприятия во внешней среде.
40. Управление рисками в условиях реализации стратегических решений.
41. Оценка эффективности взаимодействия предприятия с внешней средой.
42. Конкуренция и конкурентная среда предприятия: основные понятия и определения. Виды конкуренции.
43. Стратегический анализ конкурентов и уровня конкуренции.
44. Стратегические конкурентные группы. Разработка карты стратегических групп.
45. Стратегический потенциал внутренней среды предприятия: определение понятия.
46. Структура и содержание стратегического потенциала предприятия.
47. Выявление сильных и слабых сторон внутренней среды предприятия: функционально - стоимостной анализ.
48. Оценка стратегического потенциала предприятия.
49. Система стратегического планирования и контроллинга производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
50. Современные формы и методы стратегического контроллинга.
51. Технология формирования и реализации системы стратегического планирования и контроллинга на предприятии.
52. Бизнес – план в стратегическом управлении производственно-хозяйственной деятельностью предприятия.
53. Структура и содержание бизнес плана.
54. Стратегическое управление – процессный подход.
55. Взаимозависимости бизнес-единиц в стратегическом управлении предприятия.
56. Модели процесса стратегического управления.
57. Технологическая цепочка процесса стратегического управления.

58. Риски и их учет в процессе стратегического управления достижения стратегической цели предприятия.
59. Качество и эффективность процесса стратегического управления.
60. Роль информационного обеспечения в стратегическом управлении.
61. Классификация информационных ресурсов стратегического менеджмента.
62. Характеристики и особенности информационных ресурсов стратегического менеджмента.
63. Роль человеческого фактора в информационном обеспечении стратегического менеджмента.
64. Организация стратегического менеджмента на предприятии: основные понятия.
65. Формы организации стратегического менеджмента на предприятии.
66. Программа стратегического развития предприятия.
67. Создание группы стратегического управления и развития предприятия.
68. Особенности формирования и развития группы стратегического управления и развития предприятия.
69. Консультирование в области стратегической деятельности предприятия.
70. Конкурентная позиция предприятия ее виды.
71. Пути укрепления конкурентной позиции.
72. Оценка конкурентной позиции предприятия.
73. Конкурентоспособность предприятия: определение понятия.
74. Факторы конкурентоспособности предприятия.
75. Методические основы оценки конкурентоспособности предприятия.
76. Формирование конкурентных преимуществ объекта на основе их эксклюзивной ценности. Классификация ценностей.
77. Определение понятия «конкурентное преимущество». Классификация конкурентных преимуществ.
78. Источники конкурентных преимуществ.
79. Прогнозирование конкурентных преимуществ.
80. Построение цепочки «конкурентное преимущество - ресурсы-способности и навыки предприятия – компетенции предприятия».

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен

Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в

	процессе межличностного взаимодействия	процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует

		значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в

		по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Стратегическое управление в системе менеджмента предприятия. Определение понятия «стратегический менеджмент».
2. Условия и причины возникновения стратегического менеджмента.
3. Цель и задачи стратегического менеджмента.
4. Объект и предмет стратегического менеджмента.
5. Система стратегического менеджмента. Структура системы стратегического менеджмента.
6. Тенденции развития стратегического менеджмента в России и за рубежом.
7. Управление стратегическими возможностями как необходимое условие устойчивого экономического развития предприятия.
8. Роль предпринимательства в стратегическом управлении предприятием.
9. Применение научных подходов к разработке и реализации стратегических решений.
10. Роль экономических законов и законов организации в повышении качества и эффективности принятия стратегических решений.
11. Сущность и механизм действия экономических законов на эффективность принятия стратегических решений.
12. Сущность и механизм действия законов организации на эффективность принятия стратегических решений.
13. Школы в стратегическом управлении.

14. Стратегия как инструмент эффективной производственно-хозяйственной деятельности предприятий.
15. Определение понятия «стратегия предприятия». Классификация стратегий предприятия.
16. Структура стратегий предприятия.
17. Методологические основы выбора, разработки и реализации стратегии предприятия.
18. Методическая база выбора, разработки и реализации стратегии предприятия.
19. Производственные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
20. Маркетинговые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
21. Финансовые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
22. Стратегии управления персоналом: условия и факторы формирования и реализации; виды.
23. Инновационные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
24. Антикризисные стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
25. Транзакционные стратегии предприятия.
26. Стратегии взаимодействия предприятия с системой «стейкхолдеров»: условия и факторы формирования и реализации; виды.
27. Отраслевые стратегии: условия и факторы формирования и реализации; виды.
28. Рыночные стратегии предприятия: условия и факторы формирования и реализации; виды.
29. Стратегии организационных изменений: условия и факторы формирования и реализации; виды.
30. Современные формы стратегической интеграции.
31. Слияния и поглощения в практике стратегического управления предприятиями в России и за рубежом.
32. Стратегии международного бизнеса.
33. Определение понятия «стратегическое управление и взаимодействия предприятия с внешней средой».
34. Структурирование внешней среды предприятия.
35. Стратегическое управление и взаимодействия предприятия с внешней средой: процессный подход.
36. Условия и факторы внешней среды, влияющие на достижение стратегической цели предприятия; их выявление и оценка.
37. Разработка и реализация механизмов по взаимодействию предприятия с различными элементами внешней среды.
38. Анализ и прогнозирование состояния внешней среды предприятия.
39. Оценка, формирование и реализация конкурентных преимуществ предприятия во внешней среде.
40. Управление рисками в условиях реализации стратегических решений.
41. Оценка эффективности взаимодействия предприятия с внешней средой.
42. Конкуренция и конкурентная среда предприятия: основные понятия и определения. Виды конкуренции.
43. Стратегический анализ конкурентов и уровня конкуренции.
44. Стратегические конкурентные группы. Разработка карты стратегических групп.
45. Стратегический потенциал внутренней среды предприятия: определение понятия.
46. Структура и содержание стратегического потенциала предприятия.
47. Выявление сильных и слабых сторон внутренней среды предприятия: функционально - стоимостной анализ.
48. Оценка стратегического потенциала предприятия.
49. Система стратегического планирования и контроллинга производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
50. Современные формы и методы стратегического контроллинга.

- 51.Технология формирования и реализации системы стратегического планирования и контроллинга на предприятии.
- 52.Бизнес – план в стратегическом управлении производственно-хозяйственной деятельностью предприятия.
- 53.Структура и содержание бизнес плана.
- 54.Стратегическое управление – процессный подход.
- 55.Взаимозависимости бизнес-единиц в стратегическом управлении предприятия.
- 56.Модели процесса стратегического управления.
- 57.Технологическая цепочка процесса стратегического управления.
- 58.Риски и их учет в процессе стратегического управления достижения стратегической цели предприятия.
- 59.Качество и эффективность процесса стратегического управления.
- 60.Роль информационного обеспечения в стратегическом управлении.
- 61.Классификация информационных ресурсов стратегического менеджмента.
- 62.Характеристики и особенности информационных ресурсов стратегического менеджмента.
- 63.Роль человеческого фактора в информационном обеспечении стратегического менеджмента.
- 64.Организация стратегического менеджмента на предприятии: основные понятия.
- 65.Формы организации стратегического менеджмента на предприятии.
- 66.Программа стратегического развития предприятия.
- 67.Создание группы стратегического управления и развития предприятия.
- 68.Особенности формирования и развития группы стратегического управления и развития предприятия.
- 69.Консультирование в области стратегической деятельности предприятия.
- 70.Конкурентная позиция предприятия ее виды.
- 71.Пути укрепления конкурентной позиции.
- 72.Оценка конкурентной позиции предприятия.
- 73.Конкурентоспособность предприятия: определение понятия.
- 74.Факторы конкурентоспособности предприятия.
- 75.Методические основы оценки конкурентоспособности предприятия.
- 76.Формирование конкурентных преимуществ объекта на основе их эксклюзивной ценности. Классификация ценностей.
- 77.Определение понятия «конкурентное преимущество». Классификация конкурентных преимуществ.
- 78.Источники конкурентных преимуществ.
- 79.Прогнозирование конкурентных преимуществ.
- 80.Построение цепочки «конкурентное преимущество - ресурсы-способности и навыки предприятия – компетенции предприятия».

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Выбрать для исследования организацию и проанализировать производственно-хозяйственную деятельность выбранной организации по следующим направлениям:
история развития организации;
миссия, цели развития организации;
сфера деятельности организации с разделением на виды деятельности;
организационная структура и ее характеристика.
- 2.Проанализировать основные показатели производственно-хозяйственной деятельности выбранной организации: валовой доход предприятия, прибыль, объем производства, численность персонала и др.
3. Проанализировать рыночную среду и конкурентную позицию организации.

4. Разработать систему целей и стратегий развития и функционирования организации на определенную временную перспективу. Систему целей организации схематично представить в виде "дерева целей".
5. Идентифицировать и описать конкурентные преимущества организации.

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Опишите систему стратегического менеджмента предприятия N. Соответствует ли система стратегического менеджмента потребностям функционирования и развития предприятия в кратко-, средне-, долгосрочной перспективе?
2. Проанализируйте современное методическое обеспечение стратегического анализа внешней и внутренней среды предприятия; сравните и дайте краткую характеристику, применяемым в России и за рубежом методам.
3. Проанализируйте современное методическое обеспечение анализа рисков стратегической деятельности предприятия; сравните и дайте краткую характеристику, применяемым в России и за рубежом методам. Результаты проведенного анализа и оценки сведите в таблицу.
4. Проанализируйте современное методическое обеспечение анализа конкуренции и конкурентной среды предприятия; сравните и дайте краткую характеристику, применяемым в России и за рубежом методам. Результаты проведенного анализа и оценки сведите в таблицу.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов / Фомичев А.Н. - М.: Дашков и К, 2018. - 468 с.: ISBN 978-5-394-01974-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/318610>
2. Стратегический менеджмент / Новичков В.И., Дембовский В.Р., Виноградова И.М. - М.: Дашков и К, 2015. - 202 с.: ISBN 978-5-394-02561-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/558085>
3. Родионова В.Н. Стратегический менеджмент : учеб. пособие / В.Н. Родионова. — 3-е изд., испр. и перераб. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 106 с. — (ВО: Бакалавриат). — <https://doi.org/10.12737/22564>. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/774157>
4. Покровский, А.К. Риск-менеджмент на предприятиях промышленности и транспорта: учебное пособие / А.К. Покровский. – М.: КНОРУС, 2014. – 160с
5. Стратегический менеджмент: учебное пособие/ Ю.Т. Шестопал, В.Д. Дорофеев, В.А. Дресвянников, Н.Ю. Щетинина, А.Н. Шмелева. – М.: КНОРУС, 2013. – 320с.

б) дополнительная литература:

1. Стратегический менеджмент. Модели и процедуры : монография / В.А. Агафонов. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 276 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/25005. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/780513>.
2. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений : справоч. пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 320 с. — (Справочники «ИНФРА-М»). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/884225>
3. Стратегический менеджмент по Котлеру: Лучшие приемы и методы: Справочное пособие / Котлер Ф., Бергер Р., Бикхофф Н., - 3-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 132 с.: 70х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5582-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003065>
4. Томпсон, А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник для вузов / А.А.Томпсон, Дж. А. Стрикленд ; пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. — Москва : Банки и биржи ; ЮНИТИ, 2017. - 576 с. - ISBN 5-85173-059-5. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1027299> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1027299>
5. Прикладные методы оценки и выбора решений в стратегических задачах инновационного менеджмента / Балыбердин В.А., Белевцев А.М., Бендерский Г.П. - М.: Дашков и К, 2017. - 240 с.: ISBN 978-5-394-02361-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512572>
6. Басовский, Л.Е. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Е. Басовский. — М.: ИНФРА-М, 2012. — 365с.
7. Тебекин, А.В. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / А.В. Тебекин. — М.: Изд-во «Юрайт», 2012. — 320с.
8. Егоршин А.П. Стратегический менеджмент: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2010. - 192с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
4. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»
5. <http://marketing.rbc.ru/> - РБК. Исследования рынков
6. [http:// www.gks.ru/](http://www.gks.ru/) - Федеральная служба государственной статистики Российской Федерации
7. <http://www.forecast.ru/> - Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю): В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят: конспект лекций по дисциплине (модулю); методические материалы практических (семинарских) занятий. Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения

1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель, оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге proekta - 1 шт.
2	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель, оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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 преподавателями. 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.07 Технология кадровой работы

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

Управление персоналом в организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 7 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 5), экзамен (курс 5), курсовая работа (курс 5).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Кадровые технологии в системе формирования персонала	1		2	30	33	ПК-4
2	Технологии проведения собеседования	1		2	30	33	ПК-4
3	Кадровые технологии управления персоналом	2		2	30	34	ПК-4
4	Кадровые технологии в системе профессионального развития персонала	1		2	30	33	ПК-4
5	Мотивация и стимулирование персонала в организации	1		2	30	33	ПК-4
6	Тайм-менеджмент в управлении персоналом	1		2	30	33	ПК-4
7	Кадровые технологии управления поведением персонала организации	1		2	32,75	35,75	ПК-4
Всего часов:		8		14	212,75	234,75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 7 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 5			Курс 5		
				Сессия 1		Самост оатель ная работа	Сессия 2		Самост оатель ная работа
		Всего	В том числе в интерактивн ой форме	всего	Контактна я работа		всего	Контактна я работа	
Учебная работа (без контроля), всего:		234,75	8	103,25	10	93,25	131,5	12	119,5
в том числе:	Лекции (Л)	8	4	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	14	4	6	6		8	8	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	14		6			8		
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	29,5					29,5		29,5
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	183,25		93,25		93,25	90		90
Контактная работа		6		1	1		5	5	
Контактная работа в семестре (КС)		4,25		0,75	0,75		3,5	3,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		-			7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75		-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		Зач., экз.		Зачёт			Экз.		
Общая трудоемкость, ч.		252		108			144		
Общая трудоемкость, З.Е.		7		3			4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Кадровые технологии в системе формирования персонала	1		2	30	33	ПК-4
2	Технологии проведения собеседования	1		2	30	33	ПК-4
3	Кадровые технологии управления персоналом	2		2	30	34	ПК-4
4	Кадровые технологии в системе профессионального развития персонала	1		2	30	33	ПК-4
5	Мотивация и стимулирование персонала в организации	1		2	30	33	ПК-4
6	Тайм-менеджмент в управлении персоналом	1		2	30	33	ПК-4
7	Кадровые технологии управления поведением персонала организации	1		2	32,75	35,75	ПК-4
Всего часов:		8		14	212,75	234,75	

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Кадровые технологии в системе формирования персонала

Кадровое планирование. Набор персонала в организацию. Отбор персонала в организацию. Управление социальным развитием персонала. Организация труда управленческого персонала.

Тема 2. Технологии проведения собеседования

Стили проведения интервью. Собеседование по телефону. Ошибки при интервьюировании. Технология распознавание правды и лжи. Виды провокаций. Экстремальное поведение. Стереотипы восприятия. Кейс интервью Технология проективных вопросов.

Тема 3. Кадровые технологии управления персоналом

Технологии найма и высвобождение персонала. Методы изучения рынка труда и миграции населения, привлечение внешних ресурсов. Технологии использования персонала

Тема 4. Кадровые технологии в системе профессионального развития персонала

Технологии адаптации персонала. Технологии обучения персонала. Коучинг. Повышение профессионального мастерства. Технологии оценки трудовой деятельности персонала. Управление деловой карьерой персонала организации. Подготовка резерва руководителей.

Тема 5. Мотивация и стимулирование персонала в организации.

Технологии построения мотивационной программы персонала. Условия труда и мотивация. Нетрадиционные формы мотивации. Мотивация и рабочее время. Телеработа. Выбор поведения для реализации мотива.

Тема 6. Тайм-менеджмент в управлении персоналом

Самоменеджмент и деловая карьера. Понятие «самоменеджмент». Самоменеджмент в структуре управления. Функции самоменеджмента. Роль самоменеджмента в деловой карьере современного руководителя. Организация рабочего места. Теоретические подходы и практика научной организации труда. Рабочее место, рабочая зона. Планирование рабочего места. Характеристики рабочего места. Рационализация труда менеджера. Техника личной работы. Механизация личного труда. Календари, ежедневники. Компьютерная система организации. Инструментарий. Концепция тайм-менеджмента. Ключевые области тайм-менеджмента. Календарное планирование. Регулирование рабочего времени. Профилактика стрессов.

Тема 7. Кадровые технологии управления поведением персонала организации

Правила построения целей. Принципы успешного делегирования. Этапы делегирования. Технологии контроллинга персонала. Управление через доверие. Техника ассертивного поведения. Преодоление сопротивления ключевой группе.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Кадровые технологии в системе формирования персонала	2	устный / письменный опрос
2.	2.	Технологии проведения собеседования	2	устный / письменный опрос
3.	3.	Кадровые технологии управления персоналом	2	устный / письменный опрос
4.	4.	Кадровые технологии в системе профессионального развития персонала	2	устный / письменный опрос
5.	5.	Мотивация и стимулирование персонала в организации	2	устный / письменный опрос
6.	6.	Тайм-менеджмент в управлении персоналом	2	устный / письменный опрос
7.	7.	Кадровые технологии управления поведением персонала организации	2	устный / письменный опрос, тестирование
ВСЕГО				

14

5.5 Тематический план лабораторных работ.
Не предусмотрен

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный / письменный опрос;
- тестирование;

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 1 Кадровые технологии в системе формирования персонала

Вопросы

- Кадровое планирование.
- Набор персонала в организацию.
- Отбор персонала в организацию.
- Управление социальным развитием персонала.
- Организация труда управленческого персонала.

Тема 2. Технологии проведения собеседования

Вопросы

- Стили проведения интервью.
- Собеседование по телефону.
- Ошибки при интервьюировании.
- Технология распознавание правды и лжи.
- Виды провокаций.
- Экстремальное поведение.
- Стереотипы восприятия.
- Кейс интервью
- Технология проективных вопросов.

Тема 3. Кадровые технологии управления персоналом

Вопросы

- Технологии найма и высвобождение персонала.
- Методы изучения рынка труда и миграции населения, привлечение внешних ресурсов.
- Технологии использования персонала
- Региональный рынок труда

Тема 4. Кадровые технологии в системе профессионального развития персонала

Вопросы

- Технологии адаптации персонала.
- Технологии обучения персонала.
- Коучинг.
- Повышение профессионального мастерства.
- Технологии оценки трудовой деятельности персонала.
- Управление деловой карьерой персонала организации.
- Подготовка резерва руководителей.
- Взаимодействие менеджеров по персоналу и линейных менеджеров. Компоненты руководства.

Тема 5 Мотивация и стимулирование персонала в организации..

Вопросы

- Технологии построения мотивационной программы персонала.
- Условия труда и мотивация.
- Нетрадиционные формы мотивации.
- Мотивация и рабочее время. Телеработа.
- Выбор поведения для реализации мотива.

Тема 6. Тайм-менеджмент в управлении персоналом

Вопросы

- Самоменеджмент и деловая карьера.
- Понятие «самоменеджмент».
- Организация рабочего места.
- Теоретические подходы и практика научной организации труда.
- Рабочее место, рабочая зона.
- Планирование рабочего места.
- Характеристики рабочего места.
- Техника личной работы.
- Концепция тайм-менеджмента.
- Профилактика стрессов.

Тема 7. Кадровые технологии управления поведением персонала организации

Вопросы

- Правила построения целей.
- Принципы успешного делегирования.
- Этапы делегирования.
- Технологии контроллинга персонала.
- Управление через доверие.
- Техника ассертивного поведения.
- Преодоление сопротивления ключевой группе.

6.1.2. Письменный опрос

Раздел 3. Кадровые технологии управления персоналом

- Технологии найма и высвобождения персонала.
- Методы изучения рынка труда и миграции населения, привлечение внешних ресурсов.
- Технологии использования персонала
- Региональный рынок труда

Раздел 5. Мотивация и стимулирование персонала в организации.

- Технологии построения мотивационной программы персонала.
- Условия труда и мотивация.
- Нетрадиционные формы мотивации.
- Мотивация и рабочее время. Телеработа.
- Выбор поведения для реализации мотива

Раздел 7. Кадровые технологии управления поведением персонала организации

1. Правила построения целей.
2. Принципы успешного делегирования.
3. Этапы делегирования.
4. Технологии контроллинга персонала.
5. Управление через доверие.
6. Техника ассертивного поведения.
7. Преодоление сопротивления ключевой группе

6.1.3. Тестирование

1. Человек как должность или формальная составляющая бюрократического механизма рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком

2. Человек как главный субъект организации и особый объект управления рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.

3. Человек, определяющийся с выбором или сменой профессии:

- адепт;
- оптант;
- интернал;
- мастер.

4. Человек, выбравший профессию и осваивающий ее:

- интернал;
- оптант;
- адепт;
- мастер

5. Рабочих, занятых физическим трудом в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

6. Работников социальной инфраструктуры в классификациях индустриально развитых стран именуют:

- «белыми воротничками»;
- «синими воротничками»;
- «серыми воротничками»;
- «черными воротничками».

7. Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг и включающая занятых и безработных, составляет:

- трудовые ресурсы;
- экономически активное население;
- трудоспособное население;
- трудовые резервы.

8. К основным принципам управления персоналом относят:

- принцип плановости;
- принцип взаимозаменяемости работников;
- принцип абсолютного единоначалия;
- все перечисленное.

9. Основными компонентами рынка труда является:

- совокупный спрос;
- производительность труда;
- курс национальной валюты;
- все перечисленное.

10. Формирование группировок, обострение межличностных отношений, борьба за лидерство характерны для стадии развития коллектива, именуемой:

- притирка;

- переворот;
- результативность;
- мастерство.

11. К какому типу лидерства относится следующее определение: «Он выступает для членов группы как сила для поддержания «Я-концепции» и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины, тревоги, неуверенности»?

- «вожак»;
- «тиран»;
- «организатор»;
- «герой»

12. К какому типу лидеров по их восприятию группой относится следующее определение: «Не выделяется среди членов группы, воспринимается как первый среди равных в определенной сфере. Может быть более удачлив»?

- «один из нас»;
- «лучший из нас»;
- «хороший человек»;
- «служитель».

13. Кадровая политика, в рамках которой руководство организации осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса и принимает меры по локализации кризисных явлений, является:

- пассивной;
- реактивной;
- превентивной;
- активной.

14. Основу какого этапа проектирования кадровой политики составляет разработка программ, путей достижения целей кадровой работы?

- 1-го этапа – нормирования;
- 2-го этапа – программирования;
- 3-го этапа - мониторинга;
- имеет место на всех этапах.

15. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесена оценка содержания труда?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор трудовых отношений.

16. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесено планирование потребности персонала?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор стратегического управления персоналом.

17. Социальная адаптация молодого специалиста проходит в срок:

- 1-3 месяца;
- 6-12 месяцев;
- до 3 лет;
- до 5 лет;

18. Организация эффективной трудовой деятельности осуществляется на основе:

- стратегического плана;
- плана социального развития;

- годового плана;
- личного плана.

19. Совокупность моральных и административных норм и правил взаимоотношений персонала, подчиненных глобальным целям организации это:

- кадровая политика;
- философия организации;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- трудовой договор

20. Должностные инструкции - это:

- краткое изложение основных задач, требующихся навыков и полномочий различных должностей в организации;
- изложение обязанностей работника;
- утвержденные администрацией права и обязанности работника;
- перечисление требующихся навыков и умений

21. В каких нормативных документах отражена работа по оценке персонала:

- устав организации;
- положение о структурном подразделении;
- штатное расписание;
- коллективный договор.

22. Какому типу соответствует следующий вопрос собеседования: “Что Вы можете сказать о ...”

- открытый;
- закрытый;
- зондирующий;
- гипотетический;

23. Длительный подъем по служебной лестнице с постепенным ростом потенциала, завершающийся выходом на пенсию характерен для модели карьеры:

- «лестница»;
- «трамплин»;
- «змея»;
- «перепутье».

24. Что из перечисленного не относится к основным стилям руководства:

- авторитарный;
- неформальный;
- демократичный;
- либеральный.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен, курсовая работа.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями,

		навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме защиты курсовой работы проводится по результатам выполнения соответствующего вида учебной работы, предусмотренного учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по итогам защиты курсового проекта проводится преподавателем методом экспертной оценки. По итогам выполнения курсовой работы выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.

Хорошо	4	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Имеются незначительные замечания по оформлению работы.
Удовлетворительно	3	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. Имеются значительные замечания по оформлению курсовой работы.
Неудовлетворительно	2	Курсовая работа выполнена с нарушением требований, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и (или) в ходе защиты работы студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Понятие «Кадровая технология»
2. Технологии найма и высвобождение персонала
3. Методы изучения рынка труда и миграции населения, привлечение внешних ресурсов. Технологии использования персонала
4. Функции кадровых технологий в управлении
5. Алгоритм планирования персонала в организации
6. Стили проведения интервью
7. Собеседование по телефону
8. Ошибки при интервьюировании. Виды провокаций
9. Экстремальное поведение
10. Кейс интервью
11. Технология проективных вопросов.
12. Средства сокращения численности персонала в организации

13. Методы и технологии отбора персонала в организацию
14. Технология построения мотивации персонала
15. Современные методы оценки персонала
16. Технологии построения мотивационной программы персонала
17. Условия труда и мотивация
18. Нетрадиционные формы мотивации
19. Мотивация и рабочее время. Телеработа
20. Выбор поведения для реализации мотива
21. Определение целей адаптации персонала
22. Технологии оценки персонала организации
23. Технология построения этапов процесса подготовки руководителей
24. Технологии адаптации персонала
25. Технологии обучения персонала
26. Коучинг
27. Повышение профессионального мастерства. Технологии оценки трудовой деятельности персонала
28. Управление деловой карьерой персонала организации
29. Подготовка резерва руководителей
30. Построение карьеры сотрудников организации
31. Самоменеджмент в структуре управления
32. Функции самоменеджмента

7.3.2. Тематика курсовых работ

1. Организация как социальная система управления.
2. Особенности персонала как объекта управления.
3. Закономерности функционирования социальных систем управления.
4. Принципы управления персоналом.
5. Применение административных методов в управлении персоналом.
6. Социально-психологические методы, применяемые в кадровом менеджменте.
7. Содержание понятия «кадровый потенциал» и методы анализа кадрового потенциала организации.
8. Трудовой коллектив; его признаки и функции.
9. Формальные и неформальные группы и управление ими.
10. Нововведения и персонал.
11. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.
12. Основные задачи и функции системы управления персоналом.
13. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
14. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
15. Сущность и содержание кадровой политики. Виды кадровой политики.
16. Стратегия управления персоналом и стратегия организации.
17. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним.
18. Сущность и этапы кадрового планирования.
19. Показатели, используемые в кадровом планировании.
20. Кадровый контроль и контроллинг.
21. Сущность и функции технологий управления персоналом.
22. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Аттестация персонала.

2. Высвобождение и обучение работников.
3. Развитие и обучение персонала.
4. Сущность и виды деловой карьеры.
5. Профессиональная карьера и ее этапы.
6. Виды внутриорганизационной карьеры.
7. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональное продвижение.
8. Философия управления и ее роль в кадровом менеджменте.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Кадровая политика корпорации: Монография / Кузьмина Н.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 168 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010891-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/504864>.
2. Управление кадровым резервом: теория и практика : монография / К.Б. Фокин. — М. : ИНФРА-М, 2017. – 277 с. — (Научная мысль). – www.dx.doi.org/10.12737/2683. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/792680>
3. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 364 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fe0851975ab0.81878314. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854757>
4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.
5. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 365 с.

б) дополнительная литература

1. Кадровику: изменения в кадровой работе: Новая редакция Трудового кодекса РФ / Ю.С. Журавлева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 111 с.: 60x90 1/16. - (Библиотека журнала "Трудовое право РФ"). (обложка) ISBN 978-5-16-010109-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/471415>.

2. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5971e2c8792fc2.42060563. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/898381>.
3. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: Монография / Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 292 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011696-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/540228>.
4. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - М.: Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/752220>
5. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография/Н.М.Кузьмина, О.В.Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010815-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/502758>.
6. Петунова С.А. Технология кадровой работы. Подбор персонала/ С.А. Петунова, Н.В. Григорьева. - Чебоксары: изд-во ВФ МАДИ, 2010. -87 с.
7. Производственный менеджмент: учебник для бакалавров / И.Н. Иванов, А.М. Беляев; под ред. И.Н. Иванова. - М.: Издательство Юрайт, 2013. — 574 с.
8. Кузнецов, И.Н. Документационное обеспечение управления и делопроизводство: учебник для бакалавров / И.Н. Кузнецов. — М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2013. — 576 с.

в) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- опорный конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.08. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 5).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Понятие проекта, программы и портфеля проектов. Классификация проектов. Жизненный цикл проекта и продукта	0,5		1	23	24,5	ПК-3
2.	Организационная структура проекта. Проектный офис. Основные участники проекта. Окружение проекта	0,5		1	23	24,5	ПК-3
3.	Стандарты менеджмента проектов. Стандарты PMBOK и ISB IPMA. Системная модель управления проектами	0,5		0,5	23	24	ПК-3
4.	Управление предметной областью проекта	0,5		0,5	23	24	ПК-3
5.	Управление проектом по временным параметрам	0,5		0,5	23	24	ПК-3

6.	Управление проектами по стоимостным параметрам	0,5		0,5	23	24	ПК-3
7.	Управление качеством в проекте. Управление рисками в проекте	1			24,5	25,5	ПК-3
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3	Способен к администрированию	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в

	процессов кадрового документооборота	государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 2		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		170,5	4	170,5	8	162,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	162,5		162,5		162,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		

	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		180		180		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Понятие проекта, программы и портфеля проектов. Классификация проектов. Жизненный цикл проекта и продукта	0,5		1	23	24,5	ПК-3
2.	Организационная структура проекта. Проектный офис. Основные участники проекта. Окружение проекта	0,5		1	23	24,5	ПК-3
3.	Стандарты менеджмента проектов. Стандарты PMBOK и ISV IPMA. Системная модель управления проектами	0,5		0,5	23	24	ПК-3
4.	Управление предметной областью проекта	0,5		0,5	23	24	ПК-3
5.	Управление проектом по временным параметрам	0,5		0,5	23	24	ПК-3
6.	Управление проектами по стоимостным параметрам	0,5		0,5	23	24	ПК-3
7.	Управление качеством в проекте. Управление рисками в проекте	1			24,5	25,5	ПК-3
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Понятие проекта, программы и портфеля проектов. Классификация проектов. Жизненный цикл проекта и продукта

Понятие проекта, программы и портфеля проектов. Признаки проекта. Понятие управления проектами. Классификация проектов. Особенности различных видов проектов. Состояние

управления проектами в современном мире. Классификация проектов. Цели и стратегия проекта. Жизненный цикл проекта, продукта и организации.

2. Организационная структура проекта. Проектный офис. Основные участники проекта. Окружение проекта

Понятия организационной структуры проекта и декомпозиции организационной структуры проекта. Типы организационных структур проекта, их преимущества и недостатки. Зависимость успеха проекта от типа организационной структуры. Проектный офис. Участники проекта. Команда проекта. Руководитель проекта. Окружение проекта. Родительская организация.

3. Стандарты менеджмента проектов. Стандарты PMBOK и ISB IPMA. Системная модель управления проектами

Международные и национальные стандарты. Организации, поддерживающие стандарты. Стандарты PMBOK и ISB IPMA. Системная модель управления проектами. Стадии процесса управления проектами. Функциональные области управления проектами. Задачи, решаемые системной моделью управления проектами. Методология интеграции элементов управления проектами. Свойства системной модели. Структурные модели в управлении проектами.

4. Управление предметной областью проекта

Стадия инициации управления предметной областью проекта. Планирование предметной области проекта. Структурная декомпозиция работ. Организация управления и контроль предметной области проекта. Анализ состояния и регулирование предметной области проекта. Завершение управления предметной областью проекта.

5. Управление проектом по временным параметрам

Стадия инициации управления проектом по временным параметрам. Планирование проекта по временным параметрам. Типовые сетевые модели. Зависимость между работами. Метод критического пути. Организация управления и контроль проекта по временным параметрам. Анализ состояния и регулирование проекта по временным параметрам. Завершение проекта по временным параметрам.

6. Управление проектами по стоимостным параметрам

Стадия инициации управления проектом по стоимостным параметрам. Планирование проекта по стоимостным параметрам. Организация управления и контроль проекта по стоимостным параметрам. Анализ состояния и регулирование проекта по стоимостным параметрам. Метод освоенного объема. Завершение проекта по стоимостным параметрам. Ключевые определения управления закупками и контрактами в проекте.

7. Управление качеством в проекте. Управление рисками в проекте

Основные положения всеобщего управления качеством. Стадия инициации управления качеством в проекте. Планирование качества в проекте. Причинно-следственная диаграмма. Организация и осуществление контроля качества в проекте. Диаграмма Парето. Контрольные карты. Анализ состояния и регулирование качества в проекте. Завершение управления качеством в проекте. Управление рисками в проекте. Классификация рисков. Дерево решений.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость,академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1	Понятие проекта, программы и портфеля проектов. Классификация проектов. Жизненный цикл проекта и продукта	1	Устный и/или письменный опрос
2.	2	Организационная структура проекта. Проектный офис. Основные участники проекта. Окружение проекта	1	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Стандарты менеджмента проектов. Стандарты PMBOK и ISB IPMA. Системная модель управления проектами	0,5	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Управление предметной областью проекта. Изучение Microsoft Project 2013	0,5	Устный и/или письменный опрос
5.	5	Управление проектом по временным параметрам. Изучение Microsoft Project 2013	0,5	Устный и/или письменный опрос
6.	6	Управление проектами по стоимостным параметрам. Изучение Microsoft Project 2013	0,5	Устный и/или письменный опрос

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

- 1.Понятие и основные свойства проекта и проектной деятельности.
- 2.Жизненный цикл проекта.
- 3.Организационные структуры проекта.

4. Основные участники проектной деятельности.
5. История развития проектного управления.
6. Профессиональные организации по управлению проектами.
7. Стандарты по управлению проектами: понятие, свойства, классификация, примеры.
8. Стадии и группы процессов управления проектом и их взаимосвязь.
9. Процессы инициации: цель, задачи, основные документы.
10. Планирование проекта: цель, задачи, основные документы.
11. Определение состава работ проекта. Построение иерархической структуры работ.
12. Определение взаимосвязей работ и разработка календарного плана.
13. Цели и задачи процессов организации и контроля работ проекта.
14. Процессы анализа и регулирования хода работ проекта.
15. Результаты формального закрытия проекта.
16. Критерии приемлемости идеи проекта.
17. Методология планирования проектов.
18. Стратегическое и оперативное планирование в проектировании.
19. Планирование проектов на основе методов моделирования.
20. Роль методов экспертных оценок в проектировании.
21. Моделирование рискованных ситуаций в бизнесе.
22. Способы определения стоимости проектных работ.
23. Основные типы организационных структур проектов.
24. Способы оценки продолжительности выполнения работ проекта.
25. Сводный план проекта.
26. Сетевые методы планирования.
27. Организация процесса выбора поставщиков.
28. Диаграмма Парето

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет

Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в

		проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие проекта и его основные свойства.
2. Уникальность результатов проекта.
3. Временные рамки проекта и ограниченность ресурсов проекта.
4. Правило "магического треугольника".
5. Понятие проектной деятельности.
6. "Пирамида успеха" проекта.
7. Понятие жизненного цикла проекта.
8. Отличие проектной деятельности от производственной.
9. Место и роль управления проектами в системе менеджмента организации.
10. Объекты и субъекты управления проектами.
11. Команда проекта и команда управления проектом.
12. Участники проектной деятельности.
13. Понятие организационной структуры проекта.
14. Преимущества проектного менеджмента.
15. Проектный менеджмент - синтез науки, искусства и бизнеса.
16. Основные вехи в истории управления проектами.
17. Начала управления проектами.
18. Становления управления проектами.
19. Профессиональные организации по управлению проектами.
20. Основные этапы развития управления проектами в России.
21. Перспективы развития управления проектами.
22. Понятие стандарта управления проектами.
23. Свойства стандартов по управлению проектами.
24. Классификация стандартов.
25. Область действия стандартов.
26. Основные стандарты проектной деятельности: ISO 10006, ISB IPMA, PMBOK.
27. Международная сертификация по управлению проектами.
28. Сертификация по стандартам международной ассоциации управления проектами (IPMA).
29. Сертификация по стандартам американского Института управления проектами (PMI).
30. Стадии и группы процессов управления проектом.
31. Взаимосвязь между стадиями управления проектом.
32. Взаимодействие групп процессов управления в проекте.
33. Цели, результаты и задачи процесса инициации.
34. Устав проекта.
35. Основные причины и факторы неудач проектов.
36. Понятие планирования проекта. Задачи планирования проекта.
37. Метод декомпозиции.
38. Определение состава работ проекта. Построение иерархической структуры работ. Примеры ИСР.
39. Определение взаимосвязей работ и разработка календарного плана.
40. План проекта.
41. Процессы организации исполнения проекта.
42. Команда проекта и её развитие.
43. Управление изменениями.
44. Процессы закрытия проекта.
45. Результаты формального закрытия проекта.
46. Управление знаниями.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1

Представьте, что ваша команда вынуждена на неделю прервать работу над проектом (например, задерживается серверная разработка или компонент, от которого вы зависите). Как вы построите работу команды на этой неделе?

Задание 2

Вам необходимо спланировать следующий релиз продукта. На реализацию плана отведено четыре месяца. Требования по доработкам поступают от маркетинга и непосредственного руководства, по рефакторингу — от команды разработки, сообщения об ошибках — от технического сопровождения. Как расставить приоритеты между требованиями и определить состав релиза?

Задание № 3

Компания попросила Менеджера проектов охарактеризовать его бывшего коллегу. Менеджер принял некоторые его проекты и уверен, что в этих проектах были недостатки в определении содержания, и что это привело к доработке двух проектов. Как по Вашему мнению должен поступить Менеджер проекта в данной ситуации? Должен ли менеджер сообщить своей компании, о том, что в работе его коллеги имелись некоторые недостатки?

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Кейс "Управление командой проекта"

У компании «Проф-Рассылка» есть проект, который высшее руководство считает перспективным и стратегически важным. Суть проекта: рассылка ценных отправок по акциям клиента по различным городам. На текущий момент бизнес-процессы по проекту не выстроены, вследствие чего комплекс услуг, предоставляемый Заказчику, оказывается низкого качества (сроки / претензии). Перед менеджером проекта стоит задача вывести проект на качественно новый уровень со значительным увеличением среднемесячных объемов. В компании существует отдел логистики, отдел инженерной разработки, производство и IT-отдел. Сотрудники данных отделов заняты своими текущими задачами. Для решения поставленной задачи, руководителю проекта нужна рабочая группа:

Разработчик IT системы - Николай. Задача: Необходимо внести коррективы в программу обработки базы данных, с учетом нового направления. Разработчик ссылается на то, что у него нет времени для работ по этому проекту. Говорит, что другие приоритеты, поставленные руководителем IT-отдела, большая загрузка. Вы подозреваете, что данная работа ему не очень интересна, а интерес для Николая имеет большое значение. Вы уже разговаривали с руководителем отдела IT, он обещал содействие. Но, насколько Вам известно, Николай сам определяет приоритеты в своей работе, и все содействие, на данный момент, было в определении того, что «надо найти время и сделать работу для нового направления».

Инженер – Василий. Задача: разработка функциональной упаковки и расчёт сметы по ее производству. Василий готов работать, но клиенту важен дизайн, а постоянно работающий дизайнер ушла в декрет, нового штатного сотрудника пока не нашли.

Есть только внешний сотрудник, который завален заказами и не может оперативно сделать дизайн.

Логист – Иван. Задача: изменение логистики проекта и расчет стоимости перевозки по городам. На данный момент из-за того, что ключевой клиент постоянно меняет техническое задание, четкие сроки выдержать не удастся. В связи с этим – постоянные сбои в организации доставки (холостые пробеги, простой транспорта). Из-за этого проекта у Ивана испортились отношения с поставщиком транспортных услуг и он, мягко говоря, раздражен. Он считает, что постоянные корректировки ТЗ – «ваша недоработка и некомпетентность в организации логистики». Директор производства. Настроен очень позитивно. Однако на

производстве есть уже утвержденные планы производства и упаковки. Он хочет знать четкий объем и сроки, чтобы корректно включить исполнение заказа в планы. К сожалению, из-за изменения ТЗ и проблем с базой данных адресов сроки и задачи постоянно меняются. Привлечь к процессу руководство компании получается не всегда или эпизодически.

Отражение проблемы посредством написания служебных записок, проведением рабочих встреч, написания задач в корпоративной электронной почте успеха не приносят. Сроки и ответственность за успешную реализацию поставленной задачи с Вас не снимаются. Проект является непрофильным для компании. Т.е. производственный ресурс ограничен (площади, специалисты, технологии).

Задача: Создать эффективную рабочую группу.

Задания:

1. Какие управленческие решения необходимо принять на всех этапах работы проекта?
2. Какие переговоры и с кем необходимо провести?
3. Что можно было сделать на этапе переговоров с клиентом и сотрудниками компании до включения в процесс руководителей отделов?
4. Какие совместные решения необходимо принять для устранения замечаний Заказчика?
5. Как создать команду проекта, какую роль в ней выбрать?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Управление проектами: Учебное пособие / Ю.И. Попов, О.В. Яковенко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60х90 1/16. - (Учебники для программы MBA). (переплет) ISBN 978-5-16-002337-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/492857>
2. Управление проектами : учебник / под ред. Н.М. Филимоновой, Н.В. Моргуновой, Н.В. Родионовой. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 349 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5a2a2b6fa850b2.17424197. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/918075>
3. Управление проектами от А до Я / Ньютон Р., - 7-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 180 с.: ISBN 978-5-9614-5379-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926069>
4. Управление проектами: учебное пособие / И.И. Мазур, В.Д. Шапиро. – М.: Изд-во Омега-Л, 2014. – 960с.

б) дополнительная литература:

1. Управление проектами: Учебное пособие / Лукманова И.Г., Королев А.Г., Нежникова Е.В., - 2-е изд., (эл.) - М.:МИСИ-МГСУ, 2017. - 174 с.: ISBN 978-5-7264-1746-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/971764>

2. Управление проектами : учеб. пособие / П.С. Зеленский, Т.С. Зимнякова, Г.И. Поподько (отв. ред.) [и др.]. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2017. - 125 с. - ISBN 978-5-7638-3711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/1031863> - Текст : электронный. - URL: <http://znaniy.com/catalog/product/1031863>
3. Управление проектами (проектный менеджмент): Учебное пособие / Поташева Г.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 224 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010873-5 - Режим доступа: <http://znaniy.com/catalog/product/504494>
4. Управление проектами: практикум: Учебное пособие / Тихомирова О.Г. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 273 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011601-3 - Режим доступа: <http://znaniy.com/catalog/product/537343>
5. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK. Изложение методологии и опыт применения / Павлов А.Н., - 5-е изд., (эл.) - М.:Лаборатория знаний, 2017. - 274 с.: ISBN 978-5-00101-521-5 - Режим доступа: <http://znaniy.com/catalog/product/540846>
6. Ивасенко А.Г. Управление проектами: учебное пособие. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 330с.
7. Колик А.В. Управление проектами в логистике: Учеб. пособие / А.В. Колик, В.Д. Герами. - М.: МАДИ(ГТУ), 2009. - 62с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Microsoft Project 2013
2. www.pmpofy.ru
3. www.pmpexpert.ru
4. www.pmppractice.ru
5. www.pmi.org
6. www.sovnet.ru
7. www.iteam.ru
8. www.pmsft.ru
9. www.pmpmagazine.ru

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья

		(15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
Б1.В.09 ОСНОВЫ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 4 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 5).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Охрана труда	1		1	32	34	УК-8, ПК-4

2.	Управление безопасностью труда	1		1	32	34	УК-8, ПК-4
3.	Условия труда	1		1	31	33	УК-8, ПК-4
4.	Травматизм и заболеваемость на производстве	1		1	31,5	33,5	УК-8, ПК-4
Всего часов:		4		4	126,5	134,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.О.13 Экология, ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 5		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		134,5	4	134,5	8	126,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4	2	4	4	

	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	126,5		126,5		126,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		144		144		
Общая трудоемкость, З.Е.		4		4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Охрана труда	1		1	32	34	УК-8, ПК-4
2.	Управление безопасностью труда	1		1	32	34	УК-8, ПК-4
3.	Условия труда	1		1	31	33	УК-8, ПК-4
4.	Травматизм и заболеваемость на производстве	1		1	31,5	33,5	УК-8, ПК-4

Всего часов:	4		4	126,5	134,5	

5.3. Содержание дисциплины.

Раздел 1. Охрана труда.

Охрана труда на предприятии. Служба охраны труда. Порядок обучения и проверки знаний по охране труда. Затраты на охрану труда. Ответственность за нарушение требований охраны труда. Охрана труда на рабочем месте.

Раздел 2. Управление безопасностью труда.

Законодательная база безопасных условий труда. Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обязательства работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства «Об охране труда». Режим труда и отдыха. Дисциплина труда. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

Раздел 3. Условия труда.

Условия труда на производстве, элементы и факторы. Санитарно-гигиенические элементы условий труда. Психофизиологические элементы условий труда. Эстетические элементы условий труда. Мероприятия по созданию комфортных условий труда. Опасные и вредные производственные факторы. Специальная оценка условий труда и сертификация предприятий. Оценка фактических условий труда на рабочем месте, определение класса условий труда по степени вредности и опасности; Комплекс мероприятий по нормированию условий труда. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда.

Раздел 4. Травматизм и заболеваемость на производстве.

Несчастные случаи и травмы на производстве. Понятия, виды, причины, методы изучения травматизма. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве. Оказание первой помощи пострадавшим на производстве. Профилактика травматизма. Заболеваемость персонала. Показатели заболеваемости, способы их расчета. Профессиональная заболеваемость.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1	Охрана труда	1	Устный и/или письменный опрос

2.	2	Управление безопасностью труда	1	Устный и/или письменный опрос
3.	3	Условия труда	1	Устный и/или письменный опрос
4.	4	Травматизм и заболеваемость на производстве	1	Устный и/или письменный опрос, тестирование

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование.

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Нормативное обеспечение охраны труда.
2. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда.
3. Ответственность за нарушение требований охраны труда.
4. Установление рациональных режимов труда и отдыха на предприятии.
5. Особенности регулирования труда подростков.
6. Нервно-психические перегрузки у работников: причины возникновения и их влияние на организм человека.
7. Основные задачи и функции службы охраны труда на предприятии.
8. Информирование работников об условиях и охране труда.
9. Охрана труда как фактор повышения работоспособности производительности труда.
10. Формирование безопасного поведения работников как важная 1. составляющая управления персоналом.
11. Безопасность труда и формирование делового предприятия.
12. Государственный и общественный контроль за соблюдением системы охраны труда.
13. Общие понятия об энергетических загрязнениях окружающей среды промышленными предприятиями.
14. Физические и физиологические характеристики шума и вибрации.
15. Характеристика электромагнитных полей и их воздействие на человека.
16. Физическая сущность и характеристика ионизирующих излучений.
17. Физическая сущность шума, его воздействие на человека и защита от шума.
18. Характеристика естественного, искусственного освещения, их нормирование.
19. Действие электрического тока на организм человека и защита от него. Методы первой помощи пораженным электрическим током.

20. Основные причины пожаров на предприятиях. Огнетушащие вещества и средства пожаротушения.
21. Основы пожарной безопасности.
22. Формы труда. Профилактика утомления и переутомления.
23. Человеческий фактор и безопасность труда.
24. Особенности функционирования системы «человек-машина».
25. Профотбор. Основные цели и методы профотбора. Понятие профпригодности.

6.1.2 Тестирование:

1. Проверка знаний в аттестационных комиссиях может проводиться в виде:
 - а) комплексных экзаменов
 - б) зачетов
 - в) тестов
2. Проверка знаний в аттестационных комиссиях может проводиться в виде:
 - а) тестов
 - б) отдельных экзаменов
 - в) зачетов
3. Существуют следующие виды инструктажей:
 - а) первичный и вторичный
 - б) начальный и повторный
 - в) первичный и повторный
4. Существуют следующие виды инструктажей:
 - а) целевой и вводный
 - б) вводный и расширенный
 - в) целевой и не целевой
5. В зависимости от назначения инструкции по охране труда подразделяются на:
 - а) внутри отраслевые типовые инструкции по охране труда
 - б) региональные типовые инструкции по охране труда
 - в) межотраслевые типовые инструкции по охране труда
6. В зависимости от назначения инструкции по охране труда подразделяются на:
 - а) региональные типовые инструкции по охране труда
 - б) отраслевые типовые инструкции по охране труда
 - в) внутри отраслевые типовые инструкции по охране труда
7. Подготовка и аттестация специалистов по вопросам безопасности проводится в объеме, соответствующем:
 - а) производственным обязанностям
 - б) функциональным обязанностям
 - в) должностным обязанностям
8. Инструкция по охране труда:
 - а) нормативный правовой акт, содержащий государственные требования по охране труда при выполнении работ на производстве
 - б) нормативный правовой акт, содержащий государственные требования по охране труда

при выполнении работ на производстве и в быту

в) не нормативный правовой акт, содержащий государственные требования по охране труда при выполнении работ на производстве и в быту

9. Охрана труда включает следующие элементы:

а) корпоративные меры

б) корпоративные мероприятия

в) технику безопасности и медико-биологические мероприятия

10. Охрана труда включает следующие элементы:

а) корпоративные мероприятия

б) социально-экономические меры защиты человека и правовые мероприятия

в) корпоративные меры

11. Безопасность жизнедеятельности состоит из следующего элемента:

а) «охрана человека в процессе труда»

б) «охрана предприятия»

в) «охрана границы»

12. Безопасность жизнедеятельности состоит из следующего элемента:

а) «охрана предприятия»

б) «охрана человека в быту»

в) «охрана границы»

13. Безопасность жизнедеятельности состоит из следующего элемента:

а) «охрана окружающей среды (экология)»

б) «охрана границы»

в) «охрана предприятия»

14. Одна из основных причин неудовлетворительных условий труда:

а) старение и низкая квалификация работников на производстве

б) недостаточный уровень практических занятий и контроля навыков и знаний по охране труда

в) недостаточный уровень обучения и контроля навыков и знаний по охране труда

15. Одна из основных причин неудовлетворительных условий труда:

а) низкая квалификация административно-технических руководителей производства

б) старение и низкая квалификация работников на производстве

в) недостаточный уровень практических занятий и контроля навыков и знаний по охране труда

16. Одна из основных причин неудовлетворительных условий труда:

а) недостаточный уровень практических занятий и контроля навыков и знаний по охране труда

б) старение и износ основных производственных фондов

в) старение и низкая квалификация работников на производстве

17. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является:

- а) государственная экспертиза бытовых условий начальства
- б) государственная экспертиза бытовых условий работников
- в) государственная экспертиза условий труда

18. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является:

- а) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья руководителей
- б) государственное управление охраной труда
- в) государственная экспертиза бытовых условий работников

19. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является:

- а) государственная экспертиза бытовых условий начальства
- б) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья руководителей
- в) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников

20. Одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является:

- а) государственная экспертиза бытовых условий начальства
- б) установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда
- в) обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья руководителей

21. Действующая в РФ система нормативных правовых актов, которая содержит государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

- а) свода правил по проектированию и строительству
- б) свода правил поведения работников на производстве
- в) свода правил поведения работников в быту

22. Действующая в РФ система нормативных правовых актов, которая содержит государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

- а) свода правил поведения работников на производстве
- б) гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда
- в) свода правил поведения работников в быту

23. Действующая в РФ система нормативных правовых актов, которая содержит государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

- а) законов правил устройства и безопасной эксплуатации
- б) свода правил поведения работников на производстве
- в) межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда

24. Действующая в РФ система нормативных правовых актов, которая содержит государственные нормативные требования охраны труда, состоит из:

- а) свода правил поведения работников в быту
- б) правил устройства и безопасной эксплуатации
- в) законов правил устройства и безопасной эксплуатации

25. Управление охраной и безопасностью труда в организации осуществляет:

- а) собственник организации

- б) персонал организации
- в) руководитель организации

26. К основным терминам и определениям по охране и улучшению условий труда относится:

- а) предельно допустимый сброс (ПДС)
- б) предельно допустимая концентрация (ПДК)
- в) предельно допустимый выброс (ПДВ)

27. К основным терминам и определениям по охране и улучшению условий труда относится:

- а) предельно допустимый уровень (ПДУ)
- б) предельно допустимый сброс (ПДС)
- в) предельно допустимый выброс (ПДВ)

28. Работа по охране труда должна проводиться:

- а) выборочно
- б) бесконтрольно
- в) комплексно и постоянно

29. Работа по охране труда должна проводиться:

- а) целенаправленно
- б) выборочно
- в) бесконтрольно

30. В соответствии с действующим законодательством безопасность труда обязан обеспечить:

- а) трудовой кодекс
- б) работодатель организации
- в) работник организации

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.13 Экология				+		зачет
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения	Обучающийся частично владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные

		проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

1.Охрана труда на предприятии. Служба охраны труда.

- 2.Порядок обучения и проверки знаний по охране труда.
3. Затраты на охрану труда.
- 4.Ответственность за нарушение требований охраны труда.
- 5.Охрана труда на рабочем месте.
- 6.Законодательная база безопасных условий труда. Право и гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
- 7.Обязательства работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре.
- 8.Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства «Об охране труда».
- 9.Режим труда и отдыха.
- 10.Дисциплина труда. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда.
- 11.Условия труда на производстве, элементы и факторы. Санитарно-гигиенические элементы условий труда.
- 12.Психофизиологические элементы условий труда. Эстетические элементы условий труда. Мероприятия по созданию комфортных условий труда.
- 13.Опасные и вредные производственные факторы. Специальная оценка условий труда и сертификация предприятий.
- 14.Оценка фактических условий труда на рабочем месте, определение класса условий труда по степени вредности и опасности;
- 15.Комплекс мероприятий по нормированию условий труда.
16. Система льгот и компенсаций за неблагоприятные условия труда.
17. Несчастные случаи и травмы на производстве.
- 18.Понятия, виды, причины, методы изучения травматизма.
- 19.Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
- 20.Оказание первой помощи пострадавшим на производстве.
- 21.Профилактика травматизма.
- 22.Заболеваемость персонала. Показатели заболеваемости, способы их расчета.
- 23.Профессиональная заболеваемость.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Безопасность жизнедеятельности: учебник / под ред. Б. С. Мастрюкова. – 3-е изд., стер. – Москва: Академия, 2014. – 304 с.
2. Васильев А.Д. Охрана и безопасность труда. – М.: Лаборатория Книги, 2012. – 197 с.
3. Каракеян В.И. Безопасность жизнедеятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.И. Каракеян, И.М. Никулина; Национальный исследовательский университет "МИЭТ". – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2015. – 330 с.
4. Охрана труда: учебник/А.А. Челноков, И.Н. Жмыхов, В.Н. Цап; под общ. ред. А.А. Челнокова. – 2-е изд. испр. и доп. – Минск: Высш. шк., 2013. – 655 с.: ил.

б) дополнительная литература:

- 1.Безопасность жизнедеятельности : учебник для бакалавров / под ред. Я. Д. Вишнякова; Гос. университет управления. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юрайт, 2013. – 543 с.

- 2.Безопасность жизнедеятельности : учебник / под ред. Е.И. Холостовой, О.Г. Прохоровой. – Москва : Дашков и К, 2016. – 456 с.
- 3.Безопасность жизнедеятельности : учебник / Н. Г. Занько, К. Р. Малаян, О. Н. Русак; под ред. О. Н. Русака. – 15-е изд., испр. и доп. – СанктПетербург; Москва; Краснодар : Лань, 2016. – 696 с.
- 4.Безопасность жизнедеятельности : учебник / под ред. Э.А. Арустамова. – 19-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 448 с.
- 5.Безопасность жизнедеятельности. Лабораторный практикум: учебное пособие для студентов технических вузов различных направлений подготовки и форм обучения/А.Г. Овчаренко, С.А. Раско, А.Ю. Козлюк, А.В. Фролов. – М. – Берлин: ДиректМедиа, 2016. – 134 с.
- 6.Микрюков В.Ю. Безопасность в техносфере: учебник / В.Ю.Микрюков; ИНФРА-М, 2013. –254 с.
- 7.Плошкин В. В. Безопасность жизнедеятельности в социальной сфере : В 2 ч. : учебное пособие для вузов / В. В. Плошкин. - Старый Оскол: ТНТ, 2012. – 684

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Безопасность и выживание в экстремальных ситуациях <http://www.hardtime.ru/>
2. Информационно-поисковая система: Консультант Плюс [http://www.consultant.ru\(educonsultant.ru\)](http://www.consultant.ru(educonsultant.ru))
3. Искусство выживания <http://www.goodlife.narod.ru/>
4. Интернет журнал ОБЖ Основы Безопасности Жизнедеятельности Журнал МЧС России. Каталог веб-ресурсов по обеспечению безопасности <http://www.school-obz.org/>
5. Каталог по основам безопасности жизнедеятельности единого окна доступа к образовательным ресурсам <http://www.window.edu.ru/>
6. Каталог Рособрпортала <http://www.school.edu.ru/>
7. Катастрофы и стихийные бедствия <http://katastrofam-net.ru>
8. Книги по безопасности жизнедеятельности <http://ohrana-bgd.narod.ru/>
9. Личная безопасность в различных условиях <http://obzh.info/>
10. Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>
11. Образовательные ресурсы Интернета – ОБЖ <http://www.alleng.ru/>
12. Охрана труда в России <http://ohranatruda.ru/>
13. Охрана труда и БЖД <http://ohrana-bgd.narod.ru/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья

	аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	(15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.10 Экономика и социология труда

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 12 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен, экзамен (4 курс)

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	1		1	57	59	ПК-1,2
2.	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	1		1	57	59	ПК-1,2

3.	Основные направления организации труда	1		1	57	59	ПК-1,2
4.	Методология и организация нормирования труда	1		1	57	59	ПК-1,2
5.	Оплата и стимулирование труда	1		2	56	59	ПК-1,2
6.	Социально-психологические аспекты организации труда	1		1	57	59	ПК-1,2
7.	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	2		1	56	59	ПК-1,2
Всего часов:		8		8	397	413	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.11 Информатика, Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.21 Основы теории управления, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала, Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.01 Экономика организации, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы .

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на

	организации персонале	в	конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала		ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 12 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 4			Курс 4		
				Сессия 1			Сессия 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		413		206,5	8	198,5	206,5	8	198,5
В том числе:	Лекции (Л)	8		4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8		4	4		4	4	
	в т. ч. практическая	8		4			4		

	подготовка (ПП)								
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)								
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	397		198,5		198,5	198,5		198,5
Контактная работа		4		2	2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		1		0,5	0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		3		1,5	1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		15		7,5	7,5		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5	7,5		7,5	7,5	
	Зачёт	-		-			-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Экз., экз.</i>		<i>Экз.</i>			<i>Экз.</i>		
Общая трудоемкость, ч.		432		216			216		
Общая трудоемкость, З.Е.		12		6			6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	1		1	57	59	ПК-1,2
2.	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	1		1	57	59	ПК-1,2
3.	Основные направления организации труда	1		1	57	59	ПК-1,2

4.	Методология и организация нормирования труда	1		1	57	59	ПК-1,2
5.	Оплата и стимулирование труда	1		2	56	59	ПК-1,2
6.	Социально-психологические аспекты организации труда	1		1	57	59	ПК-1,2
7.	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	2		1	56	59	ПК-1,2
Всего часов:		8		8	397	413	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.

Предмет, объект, задачи дисциплины «экономика труда», ее место в системе научных знаний. сущность и социально-экономическая роль труда. виды и классификация труда. характер и содержание труда.

2. Рынок труда и проблемы занятости сельского населения.

Сущность и роль рынка труда в экономике государства. Особенности рынка труда в сельском хозяйстве. Механизм функционирования рынка труда. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование. Безработица как экономическое и социальное явление. Занятость: социально—экономическая сущность, классификация. Проблемы занятости сельского населения. Государственная политика в области занятости.

3. Основные направления организации труда.

Значение, понятие и содержание организации труда. Развитие теории организации. Понятие и составные элементы трудового процесса. Принципы рациональной организации трудовых процессов в сельском хозяйстве. Разделение труда. Кооперация труда. Монотонность труда.

4. Методология и организация нормирования труда.

Сущность и функции нормирования труда. Классификация норм труда. Роль норм труда в управлении производством. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени. Баланс рабочего времени смены. Экономическая эффективность внедрения научно обоснованных норм труда. Нормирование труда в организациях АПК.

5. Оплата и стимулирование труда.

Виды и формы оплаты труда. Системы оплаты труда. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда. Механизм регулирования заработной платы. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Натуральная оплата труда и натуральное премирование. Система премирования.

6. Социально-психологические аспекты организации труда.

Социально-трудовые отношения. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива. Адаптация персонала в организации. Факторы формирования отношения к труду.

7. Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения.

Система показателей качества жизни. Особенности оценки качества жизни сельского населения. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	1	Устный и/или письменный опрос

2	2	Рынок труда и проблемы занятости сельского населения	1	Устный и/или письменный опрос
3	3	Основные направления организации труда	1	Устный и/или письменный опрос
4	4	Методология и организация нормирования труда	1	Устный и/или письменный опрос
5	5	Оплата и стимулирование труда	2	Устный и/или письменный опрос
6	6	Социально-психологические аспекты организации труда	1	Устный и/или письменный опрос
7	7	Качество жизни и качество трудовой жизни сельского населения	1	Устный и/или письменный опрос
Итого			8	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:
Устный и/или письменный опрос

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

Вопросы для самопроверки:

1. Что изучает экономика труда?

Какие методы исследования используются в экономике труда?

Охарактеризуйте роль человека как важнейшего экономического ресурса общества.

Охарактеризуйте основной категориальный аппарат экономики труда.

2. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?

Каковы основные функции труда?

Какие виды труда Вы можете выделить, в чем их специфика?

Каковы основные формы трудовой деятельности?

Охарактеризуйте труд как процесс.

Раскройте сущность основных понятий, связанных с трудом.

Что общего и чем отличаются понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал»?

3. Что такое общественная организация труда?

Каковы основные элементы общественной организации труда?

В чем состоит сущность и значение разделения и кооперации труда в обществе?

Какие типы, виды, формы разделения и кооперации труда в обществе Вам известны?

Назовите принципы организации труда в обществе.

В чем специфика общественной организации труда в рыночной экономической системе?

Чем характеризуются объективные и субъективные стороны общественной организации труда?

Охарактеризуйте систему социально-трудовых отношений.

В чем принципиальные отличия между патернализмом и социальным партнерством как двумя типами социально-трудовых отношений?

4. Что представляет собой трудовой потенциал и какова его структура?
Что понимают под интеллектуальным потенциалом, каково его значение?
Какие факторы и процессы влияют на численность трудовых ресурсов?
От каких факторов зависят границы трудоспособного возраста?
Какова взаимосвязь закономерностей развития населения и экономики?
Какие типы воспроизводства населения Вам известны?
Каковы важнейшие характеристики демографической ситуации в РФ?
Чем характеризуются миграционные процессы в современной России?
Какова роль для современной России международной миграции?
Какие показатели используются для характеристики трудового потенциала и трудовых ресурсов общества?
Каковы условия эффективной реализации трудового потенциала общества?

5. Вопросы для самопроверки:
Что такое качество рабочей силы?
Какие слагаемые и показатели характеризуют качество рабочей силы?
Каковы требования, предъявляемые к качеству современной рабочей силы?
Какова взаимосвязь качества рабочей силы и качества труда?
Каково место качества рабочей силы, качества труда и качества продукта труда в системе всеобщего (тотального) управления качеством (TQM)?
Каково значение национального проекта «Здоровье» в повышении качества рабочей силы?
Назовите важнейшие социально-личностные характеристики рабочей силы.

6. Что такое профессия?
Что представляет собой профессиограмма, каково ее назначение?
Что такое профессионализм, каковы его уровни, этапы становления и показатели?
Каковы критерии квалификации работника?
Назовите основные составляющие развития профессионализма.
Раскройте понятие «профессионализация», ее содержание как социального явления?
Назовите основные элементы профессионально-должностного профиля рабочего места.
Как Вы понимаете процесс развития компетенций?
Как следует изменить систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом новых требований к качеству рабочей силы?

7. Что такое человеческий капитал?
В чем состоит значение человеческого капитала в постиндустриальном (информационном обществе)?
Как меняется структура совокупного капитала в современных условиях?
Каковы особенности человеческого капитала?
Назовите основные составляющие человеческого капитала.
Какова роль государства и семьи в формировании человеческого капитала?
Как участвует работодатель в формировании и развитии человеческого капитала?
Назовите виды инвестиций в человеческий капитал.
Какие методы и показатели оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал Вам известны?
В чем заключаются риски инвестиций в человеческий капитал?

8. Каково значение качества жизни в постиндустриальном (информационном) обществе? Каково соотношение понятий «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «благополучие»?
Какие модели качества жизни Вам известны?
Назовите составляющие качества жизни?
Какова связь качества жизни и роста национального богатства?
Что представляет собой индекс развития человеческого потенциала?
Какие подходы к оценке бедности Вам известны?
Какие социальные стандарты уровня жизни действуют в РФ?
Что такое качество трудовой жизни?
Назовите показатели и факторы качества трудовой жизни.

9. Каково макроэкономическое значение эффективности трудовой деятельности?
Какова взаимосвязь производительности труда и уровня жизни населения?
Раскройте соотношение категорий «производительность труда» и «производительная сила труда».
Что такое общая и частная производительность труда?
Что такое интенсивность труда, как она соотносится с производительностью труда?
Назовите разновидности выработки и трудоемкости продукции. Дайте их экономическую характеристику.
Назовите условия роста производительности труда?
Как классифицируются факторы и резервы роста производительности труда?
Как государство может воздействовать на динамику общественной производительности труда?
Как демографические процессы могут влиять на общественную производительность труда?

10. Охарактеризуйте основные виды доходов населения.
В чем специфика доходов от объектов интеллектуальной собственности?
Какова связь проблемы неравенства населения и социальной безопасности государства, каковы формы ее проявления?
Что представляет собой средний слой (средний класс)? Каковы его признаки?
Каково место и значение среднего класса в современном обществе?
Каковы важнейшие регуляторы государственной политики доходов?

11. Раскройте взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «зарботной платы».
Дайте характеристику заработной платы как экономической категории.
Назовите составляющие механизма регулирования заработной платы на макроуровне.
Каковы принципы установления минимального размера оплаты труда? Как они соблюдаются в РФ?
Охарактеризуйте назначение тарифной системы оплаты труда, ее элементов.
Раскройте экономическое содержание тарифных ставок и должностных окладов.
Какие поощрительные и компенсационные надбавки и доплаты к ставкам и окладам Вам известны?
Что такое ЕТКС и КСДС? Их содержание?
Каковы тенденции развития форм оплаты труда работников?
Каковы условия эффективного применения повременной и сдельной форм оплаты труда работников?

12. Назовите государственные органы, отвечающие за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости.
Как осуществляется взаимосвязь государственных органов управления трудом со службами управления персоналом организации?
Каковы цели и приоритеты современной государственной кадровой политики?
Раскройте суть кадровой политики организации.
Назовите типы и виды кадровой политики организации.
Раскройте направления кадровой политики организации.
Кадровая стратегия.
Что представляет собой аудит социально-трудовой сферы? В чем его задачи?
Каковы разновидности аудита в социально-трудовой сфере?
Какие показатели, характеризующие движение, развитие и использование рабочей силы Вам известны?
Назовите показатели качества рабочей силы, качества и результатов труда персонала.
Каковы особенности оценки эффективности труда руководителей и специалистов?
Какова структура затрат на персонал?
Какие показатели условий и состояния охраны труда Вам известны?

13. Назовите факторы формирования социально-трудовых отношений в организации.
Каковы основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства?
Каковы принципы социального партнерства?
Какова роль государства в регулировании социально-трудовых отношений?

Какова роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании социально-трудовых отношений?

Каковы функции объединений работодателей, предпринимателей в системе социального партнерства?

Что представляет собой социальная политика современной организации?

В чем проявляется социальная ответственность бизнеса?

Какова роль коллективного договора в регулировании социально-трудовых отношений?

В чем сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере?

Какие типы и виды конфликтов Вам известны?

Каковы основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере?

14. Раскройте понятие социальной защиты населения.

Охарактеризуйте известные Вам модели социальной защиты населения.

Назовите важнейшие социальные гарантии гражданам РФ.

Каковы принципы социальной защиты?

Какие виды и формы социальной защиты Вам известны?

Каковы уровни социальной защиты и их взаимодействие?

Что такое социальный риск, какова его природа и характеристики?

В чем отличие социального страхования от других форм социальной защиты? Каковы его виды?

Каковы основные элементы пенсионной системы России?

Задания для самостоятельной работы:

1. Характеристика этапов развития экономики труда.

Характеристика многоуровневого строения экономики труда.

Характеристика взаимосвязей экономики труда с другими дисциплинами.

2. Характеристика основных этапов развития науки о труде в мире и России.

Систематизация основных теорий и концепций современной экономики труда.

Характеристика наиболее актуальных проблем в сфере труда.

3. Характеристика положения в системе общественной организации труда конкретного индивида.

Сравнительная характеристика общественной организации труда при господстве государственной и частной собственности на средства производства.

Анализ особенностей общественной организации труда в современной России.

4. Сравнительный анализ использования трудовых ресурсов в России и США (Японии, Германии, др).

Расчет и анализ показателей движения рабочей силы.

Характеристика путей развития трудового потенциала общества.

КС «Характеристика трудового потенциала региона».

5. Характеристика факторов, влияющих на изменение качества рабочей силы.

Оценка показателей качества рабочей силы.

КС «Мотивационная составляющая качества рабочей силы».

6. Характеристика компетенций для работника конкретной профессии.

Оценка личных возможностей профессионального развития.

Характеристика этапов и направлений развития российской системы образования.

КС «Составление карты компетенций».

7. Характеристика основных положений теории человеческого капитала.

Анализ затрат на образование.

Характеристика методов и показателей оценки человеческого капитала.

8. Анализ важнейших показателей уровня жизни населения.

Анализ уровня и динамики ИРЧП (Россия в международном сравнении).

Характеристика изменения социальных стандартов уровня жизни в РФ.

КС «Оценка качества трудовой жизни».

9. Характеристика механизма зависимости занятости и производительность труда.

10. Анализ поэлементного состава денежных доходов граждан.

Анализ показателей дифференциации доходов.

Характеристика динамики минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ.

11. Анализ реализации функций оплаты труда в современной России.

Анализ практики районного регулирования заработной платы.

КС «Формирование премиальной система оплаты труда».

12. Учебно-технологический тренинг «Планирование потребности организации в рабочей силе».

13. Анализ деятельности субъектов социального партнерства (профсоюзов, объединений работодателей и государства) в РФ.

Анализ отражения в национальном законодательстве положений ратифицированных Россией конвенций МОТ.

КС «Управление трудовым конфликтом».

14. Анализ современной отечественной практики организации пенсионного обеспечения граждан.

Анализ хода и результатов реформы предоставления льгот различным категориям граждан.

Анализ развития социальной работы с населением.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен

Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о	Обучающийся не умеет или в недостаточной	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности),	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и

	информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке

	информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит

(профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности..
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.2. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

1. Труд в системе экономических ресурсов.
2. Методы исследования проблем экономики труда.
3. Место экономики труда в системе экономических наук.
4. Эволюция понятий о труде.
5. Понятие и основные характеристики трудового потенциала.
6. Человеческий капитал. Инвестиции в человеческий капитал.
7. Понятия разделения и кооперации труда.
8. Виды разделения труда.

9. Границы разделения труда.
10. Понятие и субъекты рынка труда.
11. Особенности рынка труда как рынка экономических ресурсов.
12. Виды рынка труда.
13. Зарубежные модели рынка труда.
14. Понятие и формы занятости.
15. Понятие и формы безработицы.
16. Социально-экономические последствия безработицы.
17. Взаимосвязь безработицы и макроэкономических показателей (ВВП, инфляция).
18. Теоретические подходы к регулированию рынка труда и занятости населения.
19. Направления регулирования сферы труда и занятости.
20. Понятие и показатели производительности труда.
21. Нормативно-правовое регулирование в сфере экономики труда.
22. Комплексный взгляд на материальное стимулирование.
23. Функции заработной платы.
24. Формы оплаты труда.
25. Принципы оплаты труда.
26. Дифференциация трудовых доходов.
27. Предпосылки возникновения Международной организации труда.
28. Международная организация труда: сущность, структура и основные направления деятельности.
29. Проблемы российского рынка труда.
30. Трудовая миграция и ее роль в экономике.
31. Виды и формы оплаты труда.
32. Системы оплаты труда.
33. Роль и функции тарифной системы в регулировании оплаты труда.
34. Механизм регулирования заработной платы.
35. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера.
36. Натуральная оплата труда и натуральное премирование.
37. Система премирования.
38. Социально-трудовые отношения.
39. Социально-психологический климат и его роль в деятельности первичного трудового коллектива.
40. Адаптация персонала в организации.
41. Факторы формирования отношения к труду.
42. Система показателей качества жизни.
43. Особенности оценки качества жизни сельского населения.
44. Качество трудовой жизни: сущность и показатели оценки.
45. Устойчивое социально-экономическое развитие сельских территорий

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) Основная литература:

1. Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854407>
2. Экономика труда / Скляревская В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512042>
3. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01435-7. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028862>
4. Щепакин, М.Б. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с.
5. Асалиев, А.М. Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с.

б) Дополнительная литература:

1. Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 350 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005498-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/342100>
 2. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003063-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/261468>
 3. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Дашков и К, 2012. - 232 с.: 60х88 1/16. (переплет) ISBN 978-5-394-01349-2, 1500 экз. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/321679>
 4. Михалкина, Е.В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина, О.С. Белокрылова, Е.В. Фурса. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. — 273 с.
 5. Асалиев, А.М. Экономика труда : учебник / А.М. Асалиева. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 336 с.
 6. Гелета, И.В. Экономика и социология труда: Учебное пособие / И.В. Гелета, А.В. Коваленко - Рн/Д:Феникс, 2016. - 248 с.
 7. Тихонова, Е.В. Социология общественного мнения : учебник / Е.В. Тихонова, Е.Г. Бунов. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 274 с.
- в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:
8. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
 9. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
 10. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 416 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего	Учебная мебель: стол – 12 шт., компьютерное кресло – 12 шт., стол

	контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	однотумбовый – 1 шт., доска поворотная – 2 шт.; Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 10 шт., плакаты – 16 шт., модель светофора – 1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья – 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло – 6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный – 5 шт., кафедра настольная – 2 шт., шкаф – 1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная – 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта – 1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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 преподавателями. 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.11. Управление социальным развитием персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 5).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируем компетенции
1	Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	-		1	11	12	ПК-5,7,8
2	Персонал как объект социального управления:	-		1	11	12	ПК-5,7,8

3	Социальное развитие персонала как объект управления	1		1	11	13	ПК-5,7,8
4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	1		1	12	14	ПК-5,7,8
5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	1		0,5	12	13,5	ПК-5,7,8
6	Внешние факторы социального развития персонала	1		0,5	12	13,5	ПК-5,7,8
7	Механизм управления социальными процессами в организации	-		0,5	12	12,5	ПК-5,7,8
8	Система управления социальным развитием персонала	-		0,5	12,25	12,75	ПК-5,7,8
Всего часов:		4		6	93,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 5 (сессия 2)		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		103,25	4	103,25	10	93,25
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	

	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	2	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	93,25		93,25		93,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		Зачёт				
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируем компетенции
1	Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности	-		1	11	12	ПК-5,7,8
2	Персонал как объект социального управления:	-		1	11	12	ПК-5,7,8
3	Социальное развитие персонала как объект управления	1		1	11	13	ПК-5,7,8
4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	1		1	12	14	ПК-5,7,8

5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	1		0,5	12	13,5	ПК-5,7,8
6	Внешние факторы социального развития персонала	1		0,5	12	13,5	ПК-5,7,8
7	Механизм управления социальными процессами в организации	-		0,5	12	12,5	ПК-5,7,8
8	Система управления социальным развитием персонала	-		0,5	12,25	12,75	ПК-5,7,8
Всего часов:		4		6	93,25	103,25	

5.3. Содержание дисциплины.

Раздел 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности.

Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Роль социальной сферы в жизни общества.

Сущность и структура, функции государственной социальной политики; современное состояние социальной сферы.

Раздел 2. Персонал как объект социального управления

Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального; понятие социальной системы.

Субъект и объект управления в социальных системах; уровни социального управления; организация как социальная система.

Раздел 3. Социальное развитие персонала как объект управления.

Свойства и особенности процесса развития социальных систем; параметры организации как социального объекта.

Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы; работник предприятия – объект или субъект социального управления.

Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.

Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления; гуманизация управления; рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.

Раздел 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Технические, экономические и социальные параметры организации; организация как социальная среда личности работника.

Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды; система управления персоналом как фактор социальных премий.

Раздел 6. Внешние факторы социального развития персонала

Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы; макрофакторы; отраслевые факторы.

Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей; доходы и семейный бюджет; оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга.

Раздел 7. Механизм управления социальными процессами в организации

Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.

Методы социального прогнозирования; концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.

Раздел 8. Система управления социальным развитием персонала

Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации; организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.

Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями; нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации; участие общественных организаций и отдельных работников в управлении социальными процессами на предприятии.

5.4 Тематический план практических занятий

№ п/п	№ Раздела дисципли.	Тема	Трудоемкость (час)	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Эффективная социальная политика государства и управление социальным развитием персонала	1	Устный и/или письменный опрос
2	2	Персонал как объект социального управления:	1	Устный и/или письменный опрос
3	3	Социальное развитие персонала как объект управления	1	Устный и/или письменный опрос
4	4	Основные факторы социальных изменений в современном обществе	1	Устный и/или письменный опрос
5	5	Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала	0,5	Устный и/или письменный опрос
6	6	Внешние факторы социального развития персонала	0,5	Устный и/или письменный опрос
7	7	Механизм управления социальными процессами в организации	0,5	Устный и/или письменный опрос
8	8	Система управления социальным развитием персонала	0,5	Устный и/или письменный опрос, тестирование

5.5 Тематический план лабораторных работ

Учебным планом не предусмотрено

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- тестирование

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 1. Эффективная социальная политика государства и социально ответственное управление социальным развитием персонала – решающий фактор общественной стабильности.

Вопросы:

- Человек в традиционном и современном производственном процессе.
- Предмет и место управления персоналом в системе управления предприятием.
- Персонал предприятия как объект управления. Основные вехи истории управления персоналом.
- Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
- Содержание труда.
- Макроэкономические факторы.
- Организация труда и личность работника.
- Теории человеческого и социального капитала.
- Социальная политика государства.

Раздел 2. Персонал как объект социального управления

Вопросы:

- Субъект и объект управления в социальных системах
- Понятие и цели управления персоналом.
- Организация как социальная система.
- Важнейшие функции управления персоналом.
- Уровни социального управления.
- Особенности современного этапа в развитии управления персоналом.
- Философия и концепция управления персоналом

Раздел 3. Социальное развитие персонала как объект управления

Вопросы:

- Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
- Общенаучное, социальное прикладное значение понятия социального
- Субъект и объект управления в социальных системах.
- Организация как социальная система
- Работник предприятия – объект или субъект социального управления.
- Свойства и особенности процесса развития социальных систем
- Социальное воздействие на персонал

Раздел 4. Основные факторы социальных изменений в современном обществе

Вопросы:

- Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия
- Рост занятости в сферах обслуживания, науки, образования, здравоохранения, организации отдыха, досуга, развлечений, управления
- Гуманизация управления.
- Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией

Раздел 5. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала

Вопросы:

- Технические, экономические и социальные параметры организации
- Организация как социальная среда личности работника.
- Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
- Система управления персоналом как фактор социальных премий.
- Условие, режим и дисциплина труда.
- Информационное, техническое, нормативно - методологическое, правовое обеспечение системы управления социальным развитием персонала.

Раздел 6. Внешние факторы социального развития персонала

Вопросы:

- Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы
- Макрофакторы.
- Отраслевые факторы
- Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
- Доходы и семейный бюджет
- Оценка уровня потребления

Раздел 7. Механизм управления социальными процессами в организации

Вопросы:

- Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования
 - Методы социального прогнозирования
 - Концепция управления социальными процессами в организации.
 - Стратегия управления социальными процессами.
 - Тактика управления социальными процессами в организации

Раздел 8. Система управления социальным развитием персонала

Вопросы:

- Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы
- Организация как социальная среда личности работника.
- Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
- Система управления персоналом как фактор социальных премий.
- Условие, режим и дисциплина труда.

6.1.2. Тестирование

1. Человек как должность или формальная составляющая бюрократического механизма рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком
- управление коллективом

2. Человек как главный субъект организации и особый объект управления рассматривается в концепции:

- управления кадрами;
- управления персоналом;
- управления человеческими ресурсами;
- управления человеком.
- управление коллективом

3. Трипартизм - это специфический вид социального партнерства, включающий

- работников, работодателей, профсоюзы
- работников, работодателей, представителей государства
- предпринимателей и профсоюзов
- работников и предпринимателей
- предпринимателей и представителей профсоюзов

4. Отметьте социально-экономическое мероприятие, которое не может положительно отразиться на социальной сфере общества

- развитие частной инициативы
- разгосударствление экономики
- неконтролируемый рост потребительских цен
- ликвидация командно-административной системы управления экономикой
- создание жизнеспособных рыночных структур

5. Отметьте показатели, которые не отражают удовлетворенность работника качеством жизни

- степень инициативности
- качество выполняемой работы
- уровень выполнения производственных заданий
- состояние дисциплины труда
- уровень зарплаты

6. Что означает термин развитие

- изменения в процессах функционирования
- изменения без отчетливой направленности
- изменения, вызываемые стихийными катаклизмами
- необратимое, целенаправленное, закономерное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, поступательное движение по восходящей линии
- неконтролируемое изменение

7. С управленческой точки зрения организация есть устойчивая форма объединения людей, которой не присущи

- главная цель, ради которой создается организация

- распределение участников совместной деятельности по статусам, ролям и функциональным обязанностям в интересах достижения общей цели
- установление порядка и способов удовлетворения материальных и духовных потребностей лиц, составляющих данную общность
- обособленность и отличие от других организаций, в том числе символами, традициями, нормами поведения и существование управленческого центра
- авторитаризм в управлении

8.Отметьте, что из перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития

- рациональное использование свободного времени
- совершенствование социальной структуры коллектива
- рост благосостояния членов коллектива
- повышение социального статуса и культурного уровня работников
- рост производительности труда

9.Главным критерием социального прогресса любого общества является

- рост производительных сил и экономики
- повышение благосостояния и культурного уровня людей
- успехи в области маркетинга
- научно-технический прогресс
- повышение уровня информатизации

10.Что из перечисленного не является главным принципом социального партнерства

- регулярность проведения необходимых консультаций в рамках сотрудничества
- полное равенство сторон на переговорах, исключающих ущемление установленных законом прав работников и работодателей
- справедливость и доверие в отношениях партнеров
- обязательная отчетность за процедуры переговоров перед государством
- приоритетность согласительных методов и процедур в ходе переговоров и обязанность исполнения достигнутых договоренностей, а также определение ответственности за принятые обязательства

11.Что из перечисленного не является элементом постиндустриальной модели общественного развития

- ограничение государственного регулирования экономики и социальной сферы
- усиление социальной функции государства
- социально ориентированная экономика
- признание свободного существования разных форм собственности
- полный отказ государства от исполнения социальных функций

12.К основным принципам управления персоналом относят:

- принцип плановости;
- принцип взаимозаменяемости работников;
- принцип абсолютного единоначалия;
- принцип либерализма
- все перечисленное.

13. Кадровая политика, в рамках которой руководство организации осуществляет контроль над симптомами негативного состояния в работе с персоналом, причинами и ситуацией развития кризиса и принимает меры по локализации кризисных явлений, является:

- пассивной;
- реактивной;
- превентивной;
- активной.
- избирательной

14. К функциям какого сектора службы управления персоналом может быть отнесена оценка содержания труда?

- сектор найма рабочей силы;
- сектор подготовки и продвижения персонала;
- сектор изучения и оценки кадров;
- сектор трудовых отношений.
- философии организации

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим умениям: ПК-7.2 Производит анализ и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим умениям: ПК-7.2 Производит анализ и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим умениям: ПК-7.2 Производит анализ и

	адаптации и стажировок персонала	оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет

	технологии мотивации в управлении персоналом	технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы к зачету:

1. Роль социальной сферы в жизни общества.
2. Сущность и структура, функции государственной социальной политики.
3. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.
4. Организация как социальная система.
5. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта.

6. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
7. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
8. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
9. Технические, экономические и социальные параметры организации.
10. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
11. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
12. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.
13. Социальное прогнозирование как элемент управления и основа социального планирования.
14. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
15. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
16. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
17. Нормативно-правовая база управления социальными процессами в организации.
18. Участие общественных организаций и отдельных работников в управлении соцпроцессами на предприятии.
19. Организация как социальная система.
20. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.
21. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
22. Организационные структуры управления социальными процессами на предприятии.
23. Параметры организации как социального объекта.
24. Организация как социальная среда личности работника.
25. Роль социальной сферы в жизни общества.
26. Сущность и структура, функции государственной социальной политики. Современное состояние социальной сферы.
27. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления.
28. Организация как социальная система.

29. Свойства и особенности процесса развития социальных систем. Параметры организации как социального объекта.
30. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.
31. Промышленная и научно-техническая революции и их социальные последствия.
32. Рост значения служб управления персоналом как субъекта социального управления организацией.
33. Технические, экономические и социальные параметры организации. Организация как социальная среда личности работника.
34. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.
35. Система управления персоналом как фактор социальных премий.
36. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
2. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов; под ред. Э.М. Короткова. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 445 с.
3. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.
4. Тульчинский, Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник для бакалавров/ Г.Л. Тульчинский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 338 с.

5. Управление персоналом: учебник для бакалавров / под ред. А.А. Литвинюка. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 434с.

б) дополнительная литература:

1. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник для вузов. – Н. Новгород: НИМБ, 2014 .
2. Журавлев П.В. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран. Учебное пособие. – М.: Изд-во «Экзамен», 2002. – 448с.
3. Сербиновский Б. Ю. Управление персоналом. - М.: "Дашков и К", 2009. 464 с.
4. Управление персоналом организации: Практикум: Учебное пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 296с.
5. Управление персоналом организации. Учебник/Под ред. А.Я.Кибанова. М., 2001
6. Управление персоналом: Учебник / Под ред. Т.Ю. Базарова. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 560с.
7. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. - М.: КНОРУС, 2013. - 432с

в) Интернет ресурсы

http://bigc.ru/publications/other/org_culture/Статьи по управлению персоналом.

<http://www.top-personal.ru/> Журнал “Управление персоналом”

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 10 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен, экзамен (курс 4, сессия 1,2).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Основные понятия управленческого учета				22	22	ПК-1,8
2	Объекты учета – издержки, затраты, расходы				22	22	ПК-1,8
3	Выбор систем организации учета и контроля затрат: цели и виды затрат; учет затрат на материалы и оплату труда	1		1	22	24	ПК-1,8

4	Методы калькулирования себестоимости	1		1	22	24	ПК-1,8
5	Подходы к технологии организационного проектирования системы бюджетирования	1			22	23	ПК-1,8
6	Нормативный метод учета				22	22	ПК-1,8
7	Планирование потребностей в персонале			1	22	23	ПК-1,8
8	Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка	1		1	22	24	ПК-1,8
9	Кадровый учет и анализ кадрового состава	1			22	23	ПК-1,8
10	Анализ уровня и причин текучести кадров			1	22	23	ПК-1,8
11	Планирование, учет кадров и анализ кадрового состава	1		1	21	24	ПК-1,8
12	Штатное расписание				21	21	ПК-1,8
13	Табельный учет				21	21	ПК-1,8
14	Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений с фонда оплаты труда	1		1	21	24	ПК-1,8
15	Автоматизация кадрового делопроизводства	1		1	21	24	ПК-1,8
Всего часов:		8		8	325	341	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.11 Информатика, Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.21 Основы теории управления, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала, Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика и др. Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 10 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 4			Курс 4		
			Сессия 1			Сессия 2		
	Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа

Учебная работа (без контроля), всего:		341		170,5	8	162,5	170,5	8	162,5
в том числе:	Лекции (Л)	8		4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8		4	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	8		4			4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)								
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							
	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	325		162,5		162,5	162,5		162,5
Контактная работа		4		2	2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		1		0,5	0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		3		1,5	1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		15		7,5	7,5		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5	7,5		7,5	7,5	
	Зачёт	-		-			-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Экз., экз.</i>		<i>Экз.</i>			<i>Экз.</i>		
Общая трудоемкость, ч.		360		180			180		
Общая трудоемкость, З.Е.		10		5			5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Основные понятия управленческого учета				22	22	ПК-1,8
2	Объекты учета – издержки, затраты, расходы				22	22	ПК-1,8
3	Выбор систем организации учета и контроля затрат: цели и виды затрат; учет затрат на материалы и оплату труда	1		1	22	24	ПК-1,8
4	Методы калькулирования себестоимости	1		1	22	24	ПК-1,8
5	Подходы к технологии организационного проектирования системы бюджетирования	1			22	23	ПК-1,8
6	Нормативный метод учета				22	22	ПК-1,8
7	Планирование потребностей в персонале			1	22	23	ПК-1,8
8	Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка	1		1	22	24	ПК-1,8
9	Кадровый учет и анализ кадрового состава	1			22	23	ПК-1,8
10	Анализ уровня и причин текучести кадров			1	22	23	ПК-1,8
11	Планирование, учет кадров и анализ кадрового состава	1		1	21	24	ПК-1,8
12	Штатное расписание				21	21	ПК-1,8
13	Табельный учет				21	21	ПК-1,8
14	Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений с фонда оплаты труда	1		1	21	24	ПК-1,8
15	Автоматизация кадрового делопроизводства	1		1	21	24	ПК-1,8
Всего часов:		8		8	325	341	

5.3 Содержание дисциплины.

Раздел 1. Цели и задачи управленческого учета и учета персонала

Тема 1. Основные понятия управленческого учета

Содержание бухгалтерского управленческого учета и его место в системе учета. Сущность бухгалтерского управленческого учета, его предмет, объект и метод. Внутренние пользователи бухгалтерской информации; цели и концепции управленческого учета. Сравнительная характеристика управленческого, финансового и налогового учета.

Тема 2. Объекты учета – издержки, затраты, расходы

Затраты как основной объект управленческого учёта. Соотношение понятий «затраты», «расходы», «издержки». Классификация и поведение затрат. Условность принятых классификаций затрат.

Классификация затрат для оценки запасов: затраты на продукт и затраты периода, прямые и косвенные затраты.

Классификация затрат для принятия решений: постоянные и переменные затраты, условно-постоянные и условно-переменные затраты, релевантные и нерелевантные затраты, невозвратные затраты, альтернативные (вмененные) затраты, приростные и маржинальные затраты.

Классификация затрат для планирования и контроля: нормативные (стандартные) затраты и фактические затраты, контролируемые и неконтролируемые затраты.

Тема 3. Выбор систем организации учета и контроля затрат: цели и виды затрат; учет затрат на материалы и оплату труда

Системы организации учета и контроля затрат, цели и виды затрат, учет затрат на материалы и оплату труда.

Тема 4. Методы калькулирования себестоимости

Сущность понятия «себестоимость», роль данных о себестоимости в управлении бизнесом. Производственная, полная, усечённая себестоимость. Себестоимость произведенной продукции и себестоимость реализованной продукции. Классификация методов калькулирования по различным признакам. Методы калькулирования себестоимости в зависимости от объекта: позаказный, попроцессный, попередельный. Сфера применения, основные характеристики.

Раздел 2. Принципы проектирования системы организации учета на предприятии

Тема 5. Подходы к технологии организационного проектирования системы бюджетирования

Бюджетирование, его цели и задачи. Роль бюджетирования в управлении современным предприятием. Определение бюджета, периодичность и принципы его разработки. Основные функции бюджета. Фиксированные и гибкие бюджеты. Общий (главный, генеральный) бюджет. Назначение и последовательность его подготовки. Оперативный (операционный) и финансовый бюджеты. Организация контроля за исполнением бюджетов.

Тема 6. Нормативный метод учета

Сущность системы нормативного учёта затрат, основные цели её внедрения. Сравнение системы нормативного учёта в России и системы «стандарт-кост» на Западе. Понятие нормативных затрат, принципы их определения. Использование нормативных затрат в калькулировании себестоимости продукции, работ, услуг. Анализ отклонений как средство контроля затрат.

Раздел 3. Основные понятия учета персонала

Тема 7. Планирование потребностей в персонале

Качественная и количественная потребности в персонале. Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале.

Тема 8. Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка
Анализ кадрового потенциала. Понятие и этапы отбора кадров. Типы резюме и их оценка. Тестирование при приеме на работу. Собеседование и интервью. Процесс интервьюирования. Преимущества и недостатки. Состав и содержание основных этапов обобщенной процедуры формирования, контроля и продвижения кадрового резерва. Типовые и персональные схемы замещения, их использование в управлении служебным продвижением.

Тема 9. Кадровый учет и анализ кадрового состава

Регистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов. Личные данные о работниках как о физических лицах; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информация, списки работников, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков). Анализ кадрового состава: структура и состав работников предприятия, показатели движения, среднесписочная численность.

Тема 10. Анализ уровня и причин текучести кадров

Понятие и причины текучести кадров. Виды текучести кадров, показатели. Управление процессом текучести кадров. Методы снижения уровня текучести кадров.

Раздел 4. Функциональные возможности систем учета персонала

Тема 11. Планирование, учет кадров и анализ кадрового состава

Анализ потребности в персонале, планирование: план набора персонала в организации; план увольнения персонала; план перемещения сотрудников внутри компании.

Тема 12. Штатное расписание

Список штатных единиц, штатная расстановка, подразделения и должности организаций. Структура штатного расписания, порядок формирования и изменения.

Тема 13. Табельный учет

Оперативный учет личного состава работников предприятия. Организация табельного учета и его назначение. Учет рабочего времени.

Тема 14. Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений с фонда оплаты труда

Формы и системы оплаты труда. Виды заработной платы. Документальное оформление и учет выработки работников. Техника подсчета заработной платы при различных формах и системах оплаты труда. Порядок оплаты очередных отпусков, пособий по временной нетрудоспособности, брака, простоев, сверхурочных часов, за работу в ночное время и т.д. Учет удержаний и вычетов из заработной платы работников: налога на доходы физических лиц, по исполнительным листам и т.д. Порядок составления расчетно-платежных документов и выплаты заработной платы. Синтетический учет расчетов по заработной плате. Персонифицированный учет. Порядок расчета и учет отчислений во внебюджетные социальные фонды. Отчетность.

Тема 15. Автоматизация кадрового делопроизводства

Программное обеспечение кадрового делопроизводства. Системы электронного документооборота N.System, 1С Зарплата и кадры и другие. Справочная и иная исходная информация. Выходные формы.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	3.	Выбор систем организации учета и контроля затрат: цели и виды затрат; учет затрат на материалы и оплату труда	1	Устный / письменный опрос
2	4.	Методы калькулирования себестоимости	1	Устный / письменный опрос

3	7.	Планирование потребностей в персонале	1	Устный / письменный опрос
4	8.	Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка	1	Устный / письменный опрос
5	10	Анализ уровня и причин текучести кадров	1	Устный / письменный опрос
6	11	Планирование, учет кадров и анализ кадрового состава	1	Устный / письменный опрос
7	14	Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений с фонда оплаты труда	1	Устный / письменный опрос
8	15	Автоматизация кадрового делопроизводства	1	Устный / письменный опрос, тестирование
ВСЕГО			8	

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование

6.1.1. Материалы для проведения устного / письменного опроса

Тема 3. Выбор систем организации учета и контроля затрат: цели и виды затрат; учет затрат на материалы и оплату труда

Вопросы

1. Экономические, административно-правовые, социальнопсихологические методы управления персоналом.
2. Опишите способы покупки;
3. Опишите способы хранения и отпуска материалов в производство.
4. Охарактеризуйте структуру и концепцию управленческого учета;
5. Назовите требования, предъявляемые к информации в системе управленческого учета;
6. Охарактеризуйте элементы метода управленческого учета.
7. Перечислите классификации затрат по направлениям деятельности.
8. Назовите статьи калькуляции, отражающие затраты на производство.

9. Перечислите элементы затрат, образующих себестоимость продукции.

Тема 4. Методы калькулирования себестоимости.

Вопросы

1. Опишите последовательность учета затрат при попроцессном методе.
2. Опишите последовательность учета затрат при поперечном методе.
3. Опишите последовательность учета затрат при позаказном методе.
4. Укажите преимущества использования гибких смет по сравнению со статическими сметами.
5. Укажите преимущества управления по отклонениям.
6. Объясните калькуляцию по нормативным издержкам.

Тема 7. Планирование потребностей в персонале

Вопросы

1. Укажите основные факторы, влияющие на решения по ценообразованию.
2. Приведите примеры, в каких случаях применяется ценообразование «затраты-плюс»?
3. Приведите примеры, в каких случаях применяется целевое ценообразование?
4. Объясните в каких случаях применяется специальное ценообразование.

Тема 8. Решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка

Вопросы

1. Планирование потребностей в персонале;
2. решение задач обеспечения бизнеса кадрами - подбор, анкетирование и оценка;
3. кадровый учет и анализ кадрового состава; анализ уровня и причин текучести кадров;
4. ведение регламентированного документооборота.
5. Функциональные возможности систем учета персонала: штатное расписание; учет кадров; табельный учет; расчет заработной платы; учет в Пенсионном фонде России;
6. расчет заработной платы и исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда; отражение начисленной заработной платы и налогов в затратах предприятия;
7. управление денежными расчетами с персоналом, депонирование; учет кадров и анализа кадрового состава; автоматизация кадрового делопроизводства;
8. планирование потребностей в персонале; обеспечение бизнеса кадрами; управление компетенциями, обучением, аттестациями работников.

Тема 9. Кадровый учет и анализ кадрового состава

Вопросы

1. Регистрация работника в регламентированном кадровом учете
2. Прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения; аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов.
3. Опишите отличия учета персонала и кадрового учета организаций. Занесите данные в таблицу.
4. Назовите основные общероссийские классификаторы.

Тема 10. Анализ уровня и причин текучести кадров

Вопросы

1. Опишите отличия управленческого учета от регламентированного.
2. Охарактеризуйте виды регламентации труда персонала.
3. Содержание регламентирующей документации.

Тема 14. Расчет заработной платы и регламентированных законодательством отчислений с фонда оплаты труда

Вопросы

1. Изучение статей Трудового Кодекса, регламентирующих порядок начисления заработной платы.

2. Изучение порядка расчета социальных взносов.

При проведении занятий практикуются активные формы их проведения – диалог, дискуссия, мастер-классы, совместный поиск и обсуждение вариантов решения поставленных проблем, практические задачи и кейсы.

Тема 15. Автоматизация кадрового делопроизводства

Вопросы

1. Обработка данных в программе «Кадровик»,

2. Обработка данных 1С: Управление.Кадры.

6.1.2. Тестирование

1. Целью учета персонала является:

- а) организационно — документационное обеспечение кадровой работы на предприятии;
- б) экономическое обеспечение кадровой работы на предприятии;
- в) производственное обеспечение кадровой работы на предприятии;
- г) обеспечение ресурсов кадровой работы на предприятии.

2. Основными задачами учета персонала являются:

- а) оформление приема, перевода и увольнения работников;
- б) хранение и заполнение трудовых книжек работников;
- в) организация и учет работников предприятия;
- г) подготовка технологии производства предприятия;
- д) все вместе взятые

3. Основными задачами учета персонала являются:

- а) подготовка документов по пенсионному страхованию;
- б) организация табельного учета;
- в) составление и выполнение графиков отпусков работников;
- г) составление планов производства;
- д) все вместе взятые

4. Основными задачами учета персонала являются:

- а) статистика и анализ текучести кадров по видам причин;
- б) соблюдение порядка трудоустройства и переобучения работников;
- в) подготовка материалов для представления персонала к поощрению и награждению;
- г) подготовка материалов по новой продукции;
- д) все вместе взятые

5. Учет персонала осуществляет:

- а) отдел кадров (отдел по работе с персоналом);
- б) отдел планирования; в) финансовый отдел;
- г) конструкторский отдел

6. Кадровая отчетность — это:

- а) совокупность форм отчетности, составленных на основании данных оперативного кадрового учета;
- б) совокупность форм отчетности, составленных на основании бухгалтерского учета;
- в) совокупность форм отчетности, составленных на основании планирования производства;
- г) совокупность форм отчетности, составленных на основании результатов производства

7. Анализ персонала — это:

- а) процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места.
- б) процесс установления личностей персонала;
- в) процесс установления уровня премий персонала;
- г) процесс установления текучести кадров

8. Методы анализа персонала подразделяются на следующие основные группы:

- а) экономическая
- б) организационно - административная
- в) социально - психологическая
- г) инструктивно - профилактическая

9. Прогнозирование и планирование работы с персоналом, расчет баланса рабочих мест и трудовых ресурсов относится к:

- а) группе экономических методов анализа персонала;
- б) методам организационно — административной группы анализа персонала

10. Что такое управленческий учет?

- а) Представляет собой процесс движение средств организации.
- б) Представляет собой процесс выявления, измерения, накопления, анализа, переработки и передачи информации о хозяйственной деятельности предприятия, используемой для планирования, управления и контроля.
- в) Передача информации о движении денежных средств внутри организации.
- г) Интегрированная система сбора, обработки и предоставления аналитической информации внутренним пользователям для оптимизации деятельности предприятия и координации его будущего развития.

11. Что является основными чертами управленческого учета?

- а) Дирекция организации не вправе выбрать для пользования те правила бухгалтерского учета, которые она считает наиболее полезными для принятия решений, несколько не заботясь о том, соответствуют они общепринятым нормам или юридическим требованиям (принятые принципы учета).
- б) В сферу интересов управленческого учета попадает информация, носящая характер прогноза, и информация о том, что уже имело место. Принимаемые решения обращены к будущему, и поэтому дирекция нуждается в детальной информации о предполагаемых затратах и доходах (временная соотношение информации).
- в) В фокусе управленческого учета находятся большие участки или сферы деятельности организации, например, отдельные виды продукции и показатели, отделы и зоны сбыта.

12. При внедрении системы управленческого учета в процесс управления организации необходимо решить следующие задачи. В чем они заключаются?

- а) Совершенствование текущего и последующего контроля.
- б) Подготовка и принятие управленческих решений
- в) Последующий контроль исполнения необязателен
- г) Каждый работник следит за своей целью

13. Что такое финансовый учет?

- а) Это учет официальный, его ведение обязательно для всех без исключения предприятий и организаций. Документы финансовой отчетности представляются в органы налоговой инспекции, являются объектом аудиторской проверки, могут и должны быть опубликованы.
- б) Это учет, необходимый руководству, специалистам предприятия для принятия решений, оперативного реагирования на изменяющиеся условия производства, его материалы могут составлять коммерческую тайну
- в) Это учет, необходимый специалистам предприятия для принятия решений, оперативного реагирования для того, чтобы не изменялись условия производства.

14. Какие существуют формы представления отчетной информации ?

- а) Они едины для всех предприятий независимо от их организационно-правовой формы

б) У каждого предприятия своя собственная форма сдачи отчетности.

в) Формы разработанные для каждого вида деятельности.

15. Частота представления отчетов для финансовой отчетности?

а) Установлены строго определенные сроки, она представляется по окончании каждого квартала и за год.

б) Срок представления таких отчетов устанавливается непосредственно руководством предприятия, как правило, неделя, декада, месяц.

в) Материалы отчетов не ограничены строгими временными рамками.

16. Какова методика финансовых расчетов?

а) Финансовый расчет сосредоточен прежде всего на подразделениях Внутри организации

б) Материалы финансовых отчетов основываются преимущественно на первоначальных бухгалтерских данных.

в) Накапливание данных по затратам на производство, необходимые в финансовом учете.

17. В чем принципы бухгалтерского и финансового учета ?

а) Использование единых единиц измерения бухгалтерского учета

б) Принцип коммуникации внутри предприятия.

в) Они базируются на принципах, таких, как принцип одинарной записи, принцип текучести данных и др.

г) Принципами материалов за прошедший период и прогнозных оценок на будущее, руководствуются как сами бухгалтеры, так и контролирующие органы

18. В чем суть бюджетного метода управления?

а) Он используется на малых предприятиях как инструмент контроля и регулирования персоналом.

б) Он используется на крупных предприятиях как инструмент планирования.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале		
Дисциплины (модули), практики	Курсы	

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен

Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации

руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и

	знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Содержание бухгалтерского управленческого учета и его место в системе учета.

2. Сущность бухгалтерского управленческого учета, его предмет, объект и метод.
3. Внутренние пользователи бухгалтерской информации.
4. Сравнительная характеристика управленческого, финансового и налогового учета.
5. Затраты как основной объект управленческого учёта. Соотношение понятий «затраты», «расходы», «издержки». Классификация и поведение затрат.
6. Системы организации учета и контроля затрат, цели и виды затрат, учет затрат на материалы и оплату труда.
7. Сущность себестоимости, её виды.
8. Классификация методов калькулирования по различным признакам.
9. Сущность позаказного, попроцессного, попередельного методов калькулирования себестоимости.
10. Бюджетирование, его цели и задачи, основные функции.
11. Понятие бюджета, их классификация.
12. Общий (главный, генеральный) бюджет: назначение и последовательность его подготовки.
13. Оперативный (операционный) и финансовый бюджеты.
14. Организация контроля за исполнением бюджетов.
15. Сущность системы нормативного учёта затрат, основные цели её внедрения. Сравнение системы нормативного учёта в России и системы «стандарт-кост» на Западе.
16. Качественная и количественная потребности в персонале.
17. Нормативно-методические документы, обеспечивающие расчет потребности в персонале.
18. Анализ кадрового потенциала.
19. Понятие и этапы отбора кадров.
20. Типы резюме и их оценка.
21. Тестирование при приеме на работу.
22. Собеседование и интервью.
23. Процесс интервьюирования. Преимущества и недостатки.
24. Состав и содержание основных этапов обобщенной процедуры формирования, контроля и продвижения кадрового резерва.
25. Типовые и персональные схемы замещения, их использование в управлении служебным продвижением.
26. Регистрация работника в регламентированном кадровом учете: прием на работу, служебные перемещения, отпуска и командировки, увольнения;
27. Аналитическая отчетность, информационная база: набор общероссийских классификаторов.
28. Личные данные о работниках как о физических лицах; подразделения и должности работника; служебные телефоны, адреса электронной почты, другая контактная информации, списки работников, движение кадров, статистика кадров, отчеты по отпускам (графики отпусков, использование отпусков и исполнение графика отпусков).

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Анализ кадрового состава: структура и состав работников предприятия, показатели движения, среднесписочная численность.
2. Понятие и причины текучести кадров.
3. Виды текучести кадров, показатели.
4. Управление процессом текучести кадров.
5. Методы снижения уровня текучести кадров.
6. Анализ потребности в персонале, планирование.
7. План набора персонала в организации.
8. План увольнения персонала.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Управленческий учет: Учебное пособие / Под ред. Сигидова Ю.И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-009948-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/462905>
2. Управленческий учет : учебник / Т.Ю. Серебрякова, О.А. Бирюкова, О.Г. Гордеева, Е.А. Иванов, О.Р. Кондрашова ; под ред. Т.Ю. Серебряковой. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 553 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.doi.org/10.12737/textbook_5ad4a36bc9fce1.49487848. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/937306>
3. Управленческий учет и анализ. С пример. из российской и зарубежной практики: Уч. пос./Петрова В. И., Петров А. Ю., Кобищан И. В., Козельцева Е. А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 304 с.: 60х90 1/16. - (ВО: Магистратура) (п) ISBN 978-5-16-009750-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/536645>
4. Воронова, Е.И. Управленческий учет: учебник для бакалавров / Е.Ю. Воронова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 590 с.
5. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д. Каверина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 488 с.

б) дополнительная литература

1. Управленческий учет в бюджетных учреждениях: Учебник / под. ред. М.А. Вахрушиной. – М. : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 154 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/555072>.
2. Финансовый и управленческий учет и анализ : учебник / П.И. Камышанов, А.П. Камышанов. — М. : ИНФРА-М, 2016. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20657. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/535217>
3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
4. Взаимосвязь контроллинга и управленческого учета: Монография / Сигидов Ю.И., Рыбьянцева М.С. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 168 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010589-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/495342>.
5. Бизнес-задачи, решения и расчеты в управленческом учете: Учебное пособие/В.Б.Ивашкевич - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 160 с.: 60х90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-9776-0365-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/504905>.
6. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 365 с.

7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
8. Производственный менеджмент: учебник для бакалавров / И.Н. Иванов, А.М. Беляев; под ред. И.Н. Иванова. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 574 с.
9. Лукичева, Л.И. Менеджмент организации: теория и практика: учебник / Л.И. Лукичева, Е.В. Егорычева. – М.: Изд-во Омега-Л, 2012.-488с.: табл., ил.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование, деловая игра, ситуационный анализ.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Понятие организационной культуры	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
2.	Формирование организационной культуры	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
3.	Изучение и диагностика типа культуры организации	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
4.	Типологии организационной культуры	0,25			15,5	15,75	УК-4, ПК-5,6
5.	Элементы организационной культуры	0,25			16	16,25	УК-4, ПК-5,6
6.	Подбор персонала, соответствующего критериям организационной культуры	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
7.	Использование коммуникационных технологий для укрепления организационной культуры	0,25		0,5	15	15,75	УК-4, ПК-5,6
8.	Лидерство и организационная культура	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
9.	Приверженность работников культуре организации	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
10.	Влияние организационной культуры на эффективность организации	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
11.	Корпоративный кодекс компании			0,5	16	16,5	УК-4, ПК-5,6
12.	Особенности организационной культуры различных компаний			0,5	16	16,5	УК-4, ПК-5,6
13.	Управление организационной культурой	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.05 Теория организации, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Понятие организационной культуры	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
2.	Формирование организационной культуры	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
3.	Изучение и диагностика типа культуры организации	0,25			15	15,25	УК-4, ПК-5,6
4.	Типологии организационной культуры	0,25			15,5	15,75	УК-4, ПК-5,6
5.	Элементы организационной культуры	0,25			16	16,25	УК-4, ПК-5,6
6.	Подбор персонала, соответствующего критериям организационной культуры	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
7.	Использование коммуникационных технологий для укрепления организационной культуры	0,25		0,5	15	15,75	УК-4, ПК-5,6
8.	Лидерство и организационная культура	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
9.	Приверженность работников культуре организации	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
10.	Влияние организационной культуры на эффективность организации	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
11.	Корпоративный кодекс компании			0,5	16	16,5	УК-4, ПК-5,6
12.	Особенности организационной культуры различных компаний			0,5	16	16,5	УК-4, ПК-5,6
13.	Управление организационной культурой	0,5		0,5	15	16	УК-4, ПК-5,6
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Понятие организационной культуры

Понятие культуры в узком и широком смысле. Организационная, корпоративная и предпринимательская культура. История развития представлений об организационной культуре. Российские и зарубежные исследователи организационной культуры. Определения организационной культуры. Функции организационной культуры. Основные свойства оргкультуры. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами. Эволюция культуры организаций. Подходы в восприятии и изучении культуры.

2. Формирование организационной культуры

Факторы воздействия на организационную культуру: факторы внешней среды (прямого воздействия, косвенного воздействия), факторы внутренней среды. Принципы и методы формирования оргкультуры. Процесс и этапы формирования организационной культуры. Трансляция корпоративной культуры.

3. Изучение и диагностика типа культуры организации

Уровни изучения организационной культуры по Э. Шейну (поверхностный, подповерхностный, глубинный). Основные характеристики оргкультуры компании. Стратегии изучения культуры компании. Методы и подходы к изучению организационной культуры. Экспресс-диагностика корпоративной культуры.

4. Типологии организационной культуры

Характеристика основных видов организационных культур. Типология С. Иошимури, Р. Рюттингера, М. Бурке, С. Медока и Д. Паркина, Р. Блейка и Д. Мутона, Т. Дила и А. Кеннеди, Ф. Тромпенаарса, У. Ноймана, Г. Хофстеда, Д. Коула, Ч. Ханди, Р. Акоффа, К. Камерона и Р. Куинна.

5. Элементы организационной культуры

Основные элементы оргкультуры компании. Видение и миссия компании. Девизы и слоганы. Стратегические цели. Организационные ценности. Ценностная модель организационной культуры. Имидж организации и его формирование. Символы, мифы, легенды в компании. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Оценка и аттестация персонала различных организационных культур.

6. Подбор персонала, соответствующего критериям организационной культуры

Определение типа сотрудника, соответствующего типу организационной культуры. Типы личности и соответствующие им типы культуры. Методы и процедуры выявления предпочтений и качеств работников. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании. Способы снижения рисков при приеме на работу. Приобщение персонала к организационной культуре компании путем социализации, адаптации и обучения персонала.

7. Использование коммуникационных технологий для укрепления организационной культуры

Модели поведения сотрудников. Корпоративные стандарты коммуникации. Восходящие, нисходящие и горизонтальные коммуникации. Коммуникации в командах. Причины неэффективности коммуникации. Информационная культура организации.

8. Лидерство и организационная культура

Модель лидерства, эффективного в определенной организационной культуре. Влияние лидера на внедрение и распространение культуры организации. Влияние стиля руководства на организационную культуру. Гендерные аспекты лидерства. Особенности российского лидерства.

9. Приверженность работников культуре организации

Субкультура, контркультура, девиантная субкультура. Сопротивление работников оргкультуре компании. Деструктивные формы поведения сотрудников. Благонадежность, лояльность и приверженность организации. Модель преданности компании. Модель лояльности персонала. Лояльность в понимании различных культур. Лояльность персонала в России. Диагностика степени приверженности работников организационной культуре.

10. Влияние организационной культуры на эффективность организации

Влияние организационной культуры на деятельность руководителя, на персонал организации и организационную эффективность. Модели В. Сате, Т. Парсонса, Р. Квина и Дж. Рорбаха, Т. Питерса и Р. Уотермана. Сильная корпоративная культура и ее характеристики. Инструменты оценки организационной культуры. Моделирование развития организационной культуры. Модель Д. Денисона.

11. Корпоративный кодекс компании

Кодекс поведения сотрудников компании. Этика корпоративных отношений. Назначение и структура корпоративных кодексов. Примеры корпоративных кодексов российских и зарубежных компаний.

12. Особенности организационной культуры различных компаний

Особенности культуры компаний различных сфер деятельности (банковская корпоративная культура, культура организаций социальной сферы и т.д.). Организационные культуры малых и крупных компаний. Взаимосвязь национальной и организационной культуры. Культура международных корпораций. Примеры организационных культур известных российских и зарубежных компаний.

13. Управление организационной культурой

Построение профиля организационной культуры. Анализ вовлеченности персонала. Методы поддержания и укрепления организационной культуры. Определение направлений изменения организационной культуры. Разработка мероприятий по изменению организационной культуры.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	6	Подбор персонала, соответствующего критериям организационной культуры	0,5	Устный и/или письменный опрос, деловая игра, ситуационный анализ
2	7	Использование коммуникационных технологий для укрепления организационной культуры	0,5	Устный и/или письменный опрос
3	8	Лидерство и организационная культура	0,5	Устный и/или письменный опрос
4	9	Приверженность работников культуре организации	0,5	Устный и/или письменный опрос

5	10	Влияние организационной культуры на эффективность организации	0,5	Устный и/или письменный опрос, тестирование
6	11	Корпоративный кодекс компании	0,5	Устный и/или письменный опрос
7	12	Особенности организационной культуры различных компаний	0,5	Устный и/или письменный опрос
8	13	Управление организационной культурой	0,5	Устный и/или письменный опрос, деловая игра, ситуационный анализ

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование
- Деловая игра,
- ситуационный анализ

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Понятие и различные определения организационной культуры.
2. История исследования организационной культуры.
3. Сравнение понятий организационной, корпоративной и предпринимательской культуры.
4. Функции организационной культуры.
5. Основные свойства организационной культуры.
6. Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
7. Подходы к изучению организационной культуры.
8. Стратегии изучения организационной культуры.
9. Принципы и подходы к формированию организационной культуры.
10. Факторы воздействия внешней среды на оргкультуру.
11. Факторы воздействия внутренней среды на оргкультуру.
12. Механизмы трансляции корпоративной культуры.
13. Субкультуры в организации.
14. Уровни изучения организационной культуры.
15. Основные характеристики организационной культуры.
16. Экспресс-диагностика корпоративной культуры.
17. Диагностика и построение профиля организационной культуры.

18. Критерии классификации организационных культур.
19. Основания типологии оргкультуры Г. Хофстеда.
20. Типология организационных культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов (типология С. Медока и Д. Паркина).
21. Типы организационной культуры Ф. Тромпенаарса.
22. Типология оргкультуры К. Камерона и Р. Куинна.
23. Характеристика типов оргкультуры по Ч. Ханди.
24. Определение типа организационной культуры с помощью методики OCAI.
25. Видение, основные правила работы с видением.
26. Миссия компании, ее виды и функции.
27. Внешние и внутренние девизы компании.
28. Ценности организации, виды ценностей.
29. Имидж организации. Этапы формирования имиджа.
30. Корпоративная религия.
31. Мифы, легенды, герои компании.
32. Обряды и традиции компании.
33. Стратегические цели организации.
34. Методы мотивации в компаниях с различным типом организационной культуры.
35. Выбор методов оценки персонала в зависимости от организационной культуры компании.
36. Типы личности и соответствующие им типы культуры.
37. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
38. Приобщение персонала к оргкультуре компании путем социализации и адаптации.
39. Обучение персонала в компаниях с различным типом организационной культуры.
40. Общие требования к коммуникациям, предъявляемые различными оргкультурами.
41. Причины неэффективности коммуникации.
42. Корпоративные стандарты коммуникации.
43. Восходящие коммуникации и их укрепление.
44. Направления развития оргкультуры для укрепления горизонтальных коммуникаций.
45. Коммуникации в командах.
46. Информационная культура организации.
47. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре.
48. Основные компетенции лидеров различных организационных культур.
49. Гендерные аспекты лидерства.
50. Особенности российского лидерства.
51. Влияние лидера на внедрение и распространение культуры организации.
52. Влияние стиля руководства на организационную культуру.
53. Корпоративный кодекс компании, его структура и назначение.
54. Сопротивление работников оргкультуре компании.
55. Деструктивные формы поведения сотрудников.
56. Благонадежность персонала компании и пути ее повышения.
57. Диагностика степени приверженности работников культуре компании (модель преданности, модель лояльности).
58. Лояльность в понимании различных культур.
59. Факторы влияния оргкультуры на эффективность деятельности организации.
60. Характеристики сильной корпоративной культуры.
61. Модель В. Сате.
62. Моделирование развития организационной культуры.
63. Исследование организационной культуры с помощью модели Д. Денисона.
64. Особенности организационной культуры компаний в зависимости от сферы деятельности.
65. Сравнение оргкультуры малых и крупных компаний.
66. Взаимосвязь национальной и организационной культуры.

67. Особенности культуры международных корпораций.

68. Характеристика организационной культуры на примере известных российских и зарубежных компаний.

69. Анализ вовлеченности персонала.

70. Мероприятия по изменению организационной культуры.

6.2. Материалы для проведения тестирования

1. Что из перечисленного относится к атрибутам организационной культуры?

- А) Язык общения
- Б) Финансовые показатели
- В) Логотип компании
- Г) Внешний вид сотрудников

2. Какой тип оргкультуры описывается следующим образом?

Она объединяет людей, ориентированных на достижение собственных целей. Власть основывается на близости к ресурсам, профессионализме, на силе личных качеств, способностей и дарований и способности договариваться. Эта культура присуща организациям, состоящим из объединений индивидуальностей, каждая из которых является независимой, обладает своей собственной силой личности и влиянием. В таких компаниях сотрудники никогда не делают то, что противоречит их системе ценностей, чтобы не потерять себя как личность. Структура в подобных фирмах минимальна.

- А) Культура роли
- Б) Культура личности
- В) Культура задачи
- Г) Культура власти

3. Какую функцию организационной культуры описывает утверждение: «Позволяет работнику реализовать в рамках оргкультуры личностные мотивы: любознательность, склонность к анализу и научным исследованиям, желание лучше осознать мир, определить свое место и статус в коллективе людей и т.п.»?

- А) Ценностеобразующая
- Б) Познавательная
- В) Мотивирующая
- Г) Нормативно-регулирующая

4. Какой тип культуры характеризуется перечисленными особенностями: ориентация на результат, лидерство на рынке, опережение конкурентов?

- А) Клановая
- Б) Бюрократическая
- В) Адхократическая
- Г) Рыночная

5. Какая стратегия изучения организационной культуры предполагает изучение документов, рассказов, мифов, языка общения?

- А) Холистическая
- Б) Количественная
- В) Символическая
- Г) Внешняя

6. Какие измерения использовались Г. Хофстедом для описания типов организационной культуры?

- А) Индивидуализм-коллективизм
- Б) Среда-организация
- В) Избегание неопределенности
- Г) Дистанция власти

7. К функциям организационной культуры не относится:

- А) Ценностеобразующая

- Б) Мотивирующая
- В) Инновационная
- Г) Организационно-распорядительная

8. К факторам внешней среды прямого воздействия на организационную культуру относятся:

- А) Научно-технический прогресс
- Б) Потребители
- В) Географические условия
- Г) Поставщики

9. Согласно модели Э. Шейна на этапе становления организации ее культура формируется в результате совместного преодоления работниками трудностей процессов внешней ... и внутренней интеграции. (вставьте нужное слово вместо многоточия)

- А) Среды
- Б) Адаптации
- В) Культуры
- Г) Ситуации

10. Для какого типа культуры такая ценность, как отношение к риску, трактуется следующим образом: постоянный риск вдохновляет на творчество, только рискуя, получаешь что-либо ценное, каждый имеет право на ошибку?

- А) Клановая
- Б) Бюрократическая
- В) Адхократическая
- Г) Рыночная

Тест (к разделам 6-10)

1. Субкультура, которая отличается от доминирующей культуры и находится в конфликте с господствующими ценностями, это:

- А) Внутренняя культура
- Б) Контркультура
- В) Неформальная культура
- Г) Отрицательная культура

2. К методам поддержания действующей в организации культуры не относится:

- А) Социализация вновь принятых в организацию работников
- Б) Система наград, привилегий и наказаний
- В) Структура управления организацией
- Г) Моделирование ролей и обучение

3. К характеристикам организационной культуры в модели Д. Денисона, влияющим на эффективность ее деятельности, не относится:

- А) Адаптивность
- Б) Взаимодействие
- В) Ответственность
- Г) Вовлеченность

4. Какие высказывания характеризуют «наемника»?

- А) Выполняет свои функции формально
- Б) Испытывает живой интерес к общему делу
- В) Выполняя свою работу, вносит посильный вклад в успех компании
- Г) Перекладывает ответственность за неудачи на внешние факторы

5. Для какого типа культуры аттестация является одним из важнейших проявлений регламентов?

- А) Клановая
- Б) Бюрократическая
- В) Адхократическая
- Г) Рыночная

6. Выберите правильную последовательность этапов, в которой осуществляется позитивная модель развития отношения работника к организации?

- А) благонадежность – приверженность – лояльность
- Б) Вовлеченность – приверженность – благонадежность
- В) Благонадежность – приверженность – лояльность
- Г) Благонадежность – лояльность – приверженность

7. Лояльность такой культуры основана на взаимоотношениях, подразумевающих чувства и эмоции, испытываемые близкими людьми друг к другу.

- А) Рыночная
- Б) Бюрократическая
- В) Клановая
- Г) Адхократическая

8. Какие ценности, по мнению Т. Питерса и Р. Уотермана, привели успешные компании к успеху?

- А) Лидерство
- Б) Вера в действия
- В) Связь с потребителем
- Г) Простая структура и немногочисленный штат управления

9. Лидер в рыночной культуре играет следующие роли:

- А) Постановщик проблем
- Б) Боец
- В) Наставник
- Г) Провидец

10. Какая модель лояльности персонала лежит в квадранте «прошлое время и внутренние причины»?

- А) Мечтатель
- Б) Ветеран
- В) Зомби
- Г) Наследник

6.3. Материалы для проведения деловых игр, ситуационного анализа

Деловая игра (к разделу 5).

Студенты делятся на 3-4 группы. Задание каждой группе - придумать обряд или ритуал, который направлен на решение одной из следующих задач: повышение престижа кадровой службы компании (бухгалтерии, отдела контроля качества); борьба с опозданиями сотрудников; профилактика конфликтов в коллективе; улучшение внешнего имиджа компании. Каждая группа знает только свою задачу и не знает задачи других. После работы в группах каждая представляет свой обряд, а другие группы должны определить, какую задачу решала группа с помощью этого обряда. Затем студенты совместно с преподавателем анализируют, в организации с каким типом культуры будут уместны предложенные обряды. Анализ ситуации (к разделу 6).

Прочитайте ситуацию и проанализируйте ее, ответив на вопросы.

Валентин работает менеджером в компании по производству пластиковых окон. Недавно он сменил место жительства и устроился работать в компанию, которая находится ближе к его новому месту жительства. Он был довольно успешен на прежней работе. И поэтому когда он пришел в другую компанию, он стал действовать там так же, как он делал это на прежнем месте работы. По пути на работу он несколько задержался, потому что он увидел новые вывески, он завернул в несколько организаций, раздал визитные карточки и получил несколько потенциальных клиентов. Во второй день произошло примерно то же самое, и на работу он пришел к 12 часам. А на третий день его встретил на пороге начальник, который отругал Валентина за то, что он опаздывает уже на третий день. И то, что он нашел новых

клиентов и продал окна, никого в общем-то не взволновало и не послужило оправданием в глазах начальника. Валентин недоумевает: «Что я делал не так? Что делать дальше?»
 Что можно сказать о культурах обеих компаний? Почему поведение Валентина на новом месте работы вызвало недовольство начальника? Что вы порекомендуете Валентину?
 Задание (к разделу 13).

Студенты делятся на группы по 3-4 человека. Каждая группа анализирует культуру одной из известных компаний по материалам сайтов, а также собственных наблюдений. Затем каждая группа обосновывает, какое влияние оказывает та или иная характеристика организационной культуры на эффективность компании. По итогам обсуждения определяется компания с наиболее сильной организационной культурой.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен к организации обучения персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма пром. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен

Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

БЗ.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-6 Способен к организации обучения персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
БЗ.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке

	соблюдением этики делового общения	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно

		значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-6 Способен к организации обучения персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие и различные определения организационной и корпоративной культуры.
2. Функции организационной культуры.
3. Основные свойства организационной культуры.
4. Место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
5. Подходы к изучению организационной культуры.
6. Принципы и подходы к формированию организационной культуры.
7. Факторы воздействия внешней и внутренней среды на оргкультуру.
8. Механизмы трансляции корпоративной культуры.
9. Уровни изучения организационной культуры.
10. Основные характеристики организационной культуры.
11. Экспресс-диагностика корпоративной культуры.

12. Диагностика и построение профиля организационной культуры.
13. Критерии классификации организационных культур.
14. Основания типологии оргкультуры Г. Хофстеда.
15. Типология организационных культур по признаку свойственного им взаимоотношения полов (типология С. Медока и Д. Паркина).
16. Типы организационной культуры, выделенные на основе параметров: равенство – иерархия, ориентация на личность – ориентация на задачу.
17. Типология оргкультуры К. Камерона и Р. Куинна.
18. Характеристика типов оргкультуры по Ч. Ханди.
19. Основные элементы организационной культуры.
20. Видение и миссия компании. Функции миссии.
21. Внешние и внутренние девизы компании.
22. Имидж организации. Этапы формирования имиджа.
23. Обряды, мифы, легенды компании.
24. Стратегические цели организации.
25. Ценности организации.
26. Методы мотивации различных организационных культур.
27. Выбор методов оценки персонала в зависимости от организационной культуры компании.
28. Типы личности и соответствующие им типы культуры.
29. Проблемы и сложности отбора персонала, соответствующего культуре компании.
30. Приобщение персонала к оргкультуре компании путем социализации и адаптации.
31. Обучение персонала различных организационных культур.
32. Общие требования к коммуникациям, предъявляемые различными оргкультурами.
- Причины неэффективности коммуникации.
33. Корпоративные стандарты коммуникации.
34. Восходящие коммуникации и их укрепление.
35. Направления развития оргкультуры для укрепления горизонтальных коммуникаций.
36. Коммуникации в командах.
37. Модель лидерства, эффективного в определенной оргкультуре.
38. Основные компетенции лидеров различных организационных культур.
39. Гендерные аспекты лидерства.
40. Особенности российского лидерства.
41. Влияние лидера на внедрение и распространение культуры организации.
42. Влияние стиля руководства на организационную культуру.
43. Корпоративный кодекс компании.
44. Сопротивление работников оргкультуре компании.
45. Деструктивные формы поведения сотрудников.
46. Благонадежность персонала компании и пути ее повышения.
47. Диагностика степени приверженности работников культуре компании (модель преданности, модель лояльности).
48. Лояльность в понимании различных культур.
49. Факторы влияния оргкультуры на эффективность деятельности организации.
50. Характеристики сильной корпоративной культуры.
51. Моделирование развития организационной культуры.
52. Исследование организационной культуры с помощью модели Д. Денисона.
53. Особенности организационной культуры компаний в зависимости от сферы деятельности.
54. Сравнение оргкультуры малых и крупных компаний.
55. Взаимосвязь национальной и организационной культуры.
56. Особенности культуры международных корпораций.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1.

Боб Маккьюри, возглавляющий с 1993 г. подразделение компании «Тойота» в США, обладает совершенно уникальным, отличающим его от других руководителей стилем руководства. Данный стиль не внушает никакой любви к Бобу со стороны подчиненных, тем не менее, подразделение, возглавляемое им, работает успешно.

Он всегда приезжает в офис к 6 ч утра. По дороге на работу он успевает переговорить по телефону с несколькими менеджерами фирмы по интересующим его вопросам. В офисе он первым делом просматривает и анализирует подготовленные отчеты о продажах. Затем вызывает менеджеров тех подразделений, показатели которых снизились, и предельно жестко выясняет причины, нередко прибегая к административным мерам. Его работа заканчивается поздно ночью.

Что же заставляет Боба работать так напряженно? Безусловно, это желание обойти успешно продвигающуюся вперед фирму-конкурента «Хонда» и довести объем продаж машин своей марки на рынке США до 10%. Боб убежден, что при существующей сейчас конкуренции на рынке управление компанией должно быть достаточно жестким.

Резкий и агрессивный стиль руководства Боб использует и при общении со своими японскими коллегами, что часто вызывает их недоумение. Но результаты работы Боба ошеломляют.

Согласно основному критерию в оценке любого руководителя — способность получать максимальную отдачу от подчиненных — Боб является весьма успешным руководителем и, как отметил один из сотрудников, заставляет исполнителя превосходить собственные ожидания и представления о себе. Не является ли это тем, что мы называем лидерством?

1) Охарактеризуйте стиль руководства Боба. Для какого типа культуры такой стиль наиболее характерен?

2) Является ли данный стиль успешным? Обоснуйте свою позицию.

3) Хотели бы вы работать под руководством Боба? Каков его механизм мотивации своих служащих?

Задание 2.

Проанализируйте культуру компании SPLAT на основании представленного материала и постройте профиль культуры.

Каковы, по вашему мнению, возможные направления изменения культуры данной компании?

ЗНАМЕНИТЫЕ ПИСЬМА

Знакомство многих с компанией SPLAT началось с нетривиального вкладыша в упаковку зубной пасты — писем генерального директора Евгения Демина. Это живые истории и рассуждения на острые социальные темы больше похожие на «слово» главного редактора Esquire или записи в блоге, чем на официальный пресс-релиз. Такой неожиданный и крайне удачный маркетинговый ход интригует вдвойне, если знать, что в компании нет маркетингового отдела.

Все «письма из упаковки» собираются на официальном сайте компании

WORK&LIFE BALANCE

— Есть ли в компании время после, которого сотрудника выгоняют из офиса?

— В 10 вечера все двери в бизнес-центре блокируются) Хотя обычно никто сам сильно не задерживается.

В снежный февральский понедельник 4 числа Клуб кавалеров Бутиковской булавки пришел в гости в главный офис компании SPLAT. Нашими гидами и гостеприимными хозяевами стали Анна Галимова (руководитель научного центра R&D) и Светлана Кузнецова (руководитель группы подбора и развития персонала). Начав экскурсию в 7 вечера, в офисе, рассчитанном на 100 сотрудников, мы застали лишь пару «засидевшихся» тружеников и ген.директора Евгения Демина. В SPLATE «за» здоровый work&life balance, а потому,

сотрудник, не справляющийся с обязанностями в рабочее время, — это повод пересмотреть загрузку и совместно решить, чем ему можно помочь. После теплого приветствия и открытия нашей встречи Евгений также отправился домой к семье.

SPIRULINA PLATENSIS

Час презентации, когда Светлана и Анна слайд за слайдом знакомили гостей с культурой компании, ее историей, командой, продуктами и производством прошел в сосредоточенной и сраженной тишине. И если бы в плане не было еще и пешей прогулки по офису компании, участники встречи легко провели бы это время, задавая вопросы хозяевам. Спросить действительно нашлось о чем.

SPLAT — это чудесное превращение научной идеи студентов биофака МГУ в коммерческий проект. Все началось в 1992 году с выпуска биологически активных добавок. Название дал один из микрокомпонентов *Spirulina PLATensis*. Три года спустя, в 2001 году компания начала разработку и выпуск продукции Oral Care, как производителя которой мы ее и знаем: зубная паста, щетки, зубные нити, ополаскиватели для полости рта...

За свою 12-летнюю историю SPLAT добился выдающихся результатов: российская марка №1 в сфере Oral Care по объему рынка (2009), 3-е место среди мировых брендов-производителей Oral Care-продукции на российском рынке (2010), сегодня это самый быстрорастущий бренд, продукция которого экспортируется в 18 стран мира, и российский разработчик и производитель №1 инновационных профессиональных средств по уходу за полостью рта. И это только сугубо рыночно-долевые, внешние показатели успешности компании.

В основе всей деятельности компании: ее иерархии и практически плоской структуры, ее яркого офиса на Новинском бульваре, уютного, как это не парадоксально, опенспейса, разработки продуктов и их распространения, подборе и развития персонала, графике рабочего дня, производстве и отношению к курению — лежат ценности компании прочно связанные с ее миссией.

«Помогать людям быть здоровыми, красивыми и успешными» — из уст коллег из SPLAT это звучит просто и обыденно, мол, разве не для этого люди ходят на работу каждый день? При таком раскладе не удивляет и появившаяся в ряду «миссия, видение, ценности» новая строка «жизненная позиция», которая гласит «естественность во всем».

Ценности компании соответствуют рыночному стандарту качества, но отличаются простотой и призывной силой формулировки, нацеленностью на результат и при этом гуманистичностью. Минималистично оформленные, в духе лучших традиций функционализма, плакаты с ценностями органично вписаны в офисное пространство и гласят:

- Быть настоящим, открытым и честным. Наша ценность №1
- Быть инновационным и креативным. Наша ценность №2
- Быть упорным и нацеленным на результат. Наша ценность №3
- Стремиться быть лучшим во всем. Наша ценность №4
- Развиваться, совершенствоваться и открываться новому. Наша ценность №5
- Быть оптимистичными и верить в любовь. Наша ценность №6
- Быть уверенными и радоваться жизни! Наша ценность №7

Ключевые слова для облака тегов: аутентичность, инновационность, высочайший результат, упорная работа и счастье.

Ценности компании, по словам Евгения Демина, это внутренняя проверка на адекватность. Соответствует ли любой процесс этим 7-ми пунктам и миссии компании? Стоит ли двигаться дальше в этом направлении? Или нужно упразднить эту процедуру/регламент/инструкцию? Наличие общих ценностей — это наличие общей карты, что позволяет не терять время на сверку картинок мира. Искать общее решение в конфликтной ситуации проще, зная, что на уровне цели, вы идете к одному и тому же.

ПРОДУКТ

В распоряжении гостей вечера на целых 2 часа оказалась Анна Галимова — руководитель центра разработки R&D компании, яркая, очаровательная и профессиональная. Ее рассказ про продукты и их создание вдохновляет: это продукты, которых не хватает нам самим, то, что мы не смогли найти на полках в магазинах, то, о чем сами мечтаем.

Согласно слайду №2 (первый — титульный) презентации компании SPLAT, каждый продукт создается по принципам: ИДЕЯ – КАЧЕСТВО – РЕЗУЛЬТАТ – ЭКОЛОГИЧНОСТЬ.

Идеи рождаются самым неожиданным образом. Например, на предложение назвать свой продукт-мечты многие потребители отозвались просьбой создать клубничную пасту. Отдел разработки порадовался столь единодушному желанию рынка получить клубничную пасту и принялся за работу. Создать ощущение клубники с грядки не самая сложная задача для научного центра SPLAT, а вот поддержка внутреннего стандарта качества и инновационности привели к появлению пасты DREAM (Мечта), клубничный аромат которой не главная ее изюминка. Активные компоненты, антисептик, экстракты редких растений-афродизиаков (по сообщению наших источников, способствуют раскрытию чувственности, высвобождению сексуальной энергии) и бетафролин — природный «компонент счастья», стимулирующий выработку эндорфинов.

Важно обратить внимание, что все перечисленное максимально натурально и экологично. По словам Анны, обыденная работа R&D отдела — это поиск инноваций, постоянный поиск новых разработок, ингредиентов, исследований. А вот одна из сложных задач — обеспечение натуральности разработок. Время на подобные задачи не жалеется: есть проекты, над которыми за компьютером, в лаборатории и полях работают год, два и больше.

Линейка брендов SPLAT в полной мере иллюстрирует теорию гуру маркетинга Филипа Котлера о трех эволюционных версиях маркетинга:

Маркетинг 1.0

Качество продукта. Создайте лучшую зубную пасту и потребители протопчут дорогу к вашей двери. Это маркетинг высочайшего качества продукта, массового производства, функционального дизайна. Продукты линейки Splat Professional — доступные, качественные, интересные, обеспечивающие удовлетворение потребностей потребителя в уходе за полостью рта.

Маркетинг 2.0

Впечатления и эмоции. Среди стабильно качественных продуктов потребители выбирают те, что радуют и впечатляют их больше. Это маркетинг эмоций, бренда, эпохи информационных технологий, когда потребитель имеет возможность сравнивать, сегментированного производства, стильного современного дизайна. Линейка Splat Special — это продукты-истории, конечно, заботящиеся о полости рта, но и стильно упакованные, включающие самые неожиданные ингредиенты, пахнущие, цветные, мужские, женские, персонально адресованные любителям моря или сибирякам.

Маркетинг 3.0

Ценности. Задача компании сделать мир лучше, и она приглашает потребителей присоединиться к ней в этой миссии. Это духовный маркетинг, нишевое производство и последовательность в обещаниях и действиях. Целый набор брендов SPLAT, в том числе, например SPLAT Junior, — это продукты, воплощающие ценности компании, они интересные и инновационные, создающие ниши на рынке и разработанные для здоровья, красоты и успеха (см. миссию компании).

КОМАНДА

Продукты и технологии компании разрабатываются в собственном научно-исследовательском центре. В московском офисе R&D отдел единственный имеет собственное отделенное пространство в связи с повышенной конфиденциальностью данных, с которыми работают сотрудники. Здесь же, в обычном бизнес-центре, окруженная опенспейсом и сводной кофе-зоной, расположена лаборатория, где проходят первые опыты, испытания и фасуются тестовые экземпляры продуктов. Производство же расположено на

границе Валдайского национального парка (Новгородская область). Наличие сертификатов соответствия высочайшим международным стандартам качества удивляет не так как CO₂-нейтральность производства: компания SPLAT высадила такое количество деревьев, которое поглощает в месяц объем углекислого газа равный производимому их фабрикой.

Вместе с валдайским коллективом и региональными отделениями компания насчитывает 600 сотрудников, средний возраст которых 32 года. В ежемесячной работе находится до 20 открытых вакансий.

Сложный и многоэтапный процесс подбора персонала создан для отбора не только компетентных соискателей, но и тех, кто разделяет ценности компании и готов к развитию. Евгений Демин, говоря о команде, упомянул, что ему интересны люди, которые не хотят через 2-3 года оставаться в той же должности. Накопив знания и развив компетенции сотрудники должны расти и передавать свой опыт. В области деятельности SPLAT, к сожалению, дефицит квалифицированных кадров. Поэтому после набора большого количества новых сотрудников со стороны (в связи с открытием производства и удвоением штата) HR-политика компании переориентирована на развитие сотрудников внутри.

Обучение в SPLAT — это, в первую очередь, разговор о наставничестве. Внутренние силы и эксперты используются во всех отделах и на всех уровнях. Например, в компании высоко ценится экспертность и профессионализм в области продукта сотрудников вне научного центра. Поэтому разработчики и технологи знакомят другие отделы с линейкой продуктов, особенностями каждого, тонкостями технологий и инновациями, использованными в каждом случае. Рассказывая об обучении команды, Светлана Кузнецова (руководитель группы подбора и развития персонала), привела в пример случаи обучения организуемого по инициативе и силами сотрудника, владеющего навыком. Так, например, иногда сотрудники обучают других владению программным обеспечением.

Руководство компании открыто для инициатив сотрудников в прямом смысле слова. Кроме открытых дверей кабинета генерального директора, в компании существует проект «Наши идеи». В рамках «идей» любой сотрудник может предложить нововведение способное, по его мнению, улучшить бизнес-показатели или корпоративную жизнь команды. Мысли отправляются по специальному электронному адресу, где модератор проекта их собирает и направляет руководителям соответствующих подразделений. По каждой идее после обсуждения выносится решение: внедрять или нет. Одно из реализованных нововведений — это практика оповещения сотрудников о существующих в компании вакансиях с тем, чтобы они рекомендовали их своим друзьям и знакомым. Группа подбора уже успела оценить положительный эффект.

МЫ РАБОТАЕМ В ОПЕНСПЕЙСЕ

100 из 600 сотрудников трудятся в московском офисе на 13-ом этаже с круговым панорамным видом на Москву, балконом, фотографиями сотрудников в «моменты счастья» и свободной кофе-зоной.

Позвонив в офис, можно столкнуться с непривычной ситуацией, нужный сотрудник не может подойти, так как он сейчас на кофе-паузе или обеде. Ситуация непривычна не тем, что сотрудника нет на месте, а тем, что происходит это всегда в одно и то же время. Офисная жизнь компании регламентирована: в 11:00 — пятнадцатиминутный кофе-брейк, в 13:00 — часовой обед, в 16:00 — еще одна кофе-пауза. «Мы работаем в опенспейсе...», поэтому

- чай/кофе/еда за рабочим местом не разрешены, для этого есть специально выделенное время (если нужен стакан воды — не проблема, даже два, три... в общем без ограничений)...
- кофе-машины и чайники шумят, а потому включают их только в общие перерывы...
- в такие кофе-паузы весь офис собирается в открытой зоне с живыми цветами, лавочками и большими столами, обсуждает рабочие и нерабочие вопросы, играет в го...
- для «покурить» также остается только это время, так что компания не запрещает курить, но либо 15 минут с ароматным кофе, либо то же время на то, чтобы одеться, спуститься вниз, выйти из здания... На валдайском производстве, кстати, за «некурящность» доплачивают...

•при работе с 9 до 18 необходимо делать перерывы и иногда есть. Сложно продолжать сохранять серьезный рабочий вид за ноутбуком, когда буквально весь остальной офис встает и идет обедать, включается музыка, пахнет кофе и печеньками.

Большая часть офиса это яркие стены, живые цветы, стильные белые столы и большие окна. Все столы в офисе не просто белые, они чистые и пустые: ноутбук, немного канцелярии и фотография или календарь. «Мы работаем в опенспейсе...», поэтому есть правило «чистых столов». Не очень удобно и довольно неприятно, когда у коллег столы завалены бумагами многомесячной давности.

В центре офиса «Кафе», кофе-зона, лаборатория. В дальней части несколько отдельных кабинетов с прозрачными дверьми и стенами: R&D, генеральный директор... На двери совсем небольшого складского помещения табличка «Переговорная»: «Мы работаем в опенспейсе...», а в этой комнате есть диванчик, поэтому если, нужно поговорить по телефону, чтобы не мешать коллегам, можно делать это здесь.

Дениел Денисон в своей книге «Изменение корпоративной культуры в организациях» приводит советы для руководителей от Катценбаха и Сантамарии, посвященные созданию системы, поддерживающей работников переднего края. Пятый совет гласит:

Используйте дисциплину для формирования чувства гордости. Если у вас нет никаких убеждений, вы слабы. Четкий набор ожиданий создает сильную команду. Ясный стандарт, которому должен соответствовать каждый, сигнализирует о том, что в эту компанию, стоит вступить. Сложно создать чувство гордости своей организацией без наличия дисциплины.

SPLAT — это сильная миссия, под знаменем которой хочется идти, харизматичный лидер, четко обозначенное направление движения и амбициозные цели (амбициозные, но конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные во времени), поддерживающие трансляцию ценностей структуры (от отбора персонала, до разработки регламентов и инструкций, закрепляющих лучшие практики), инновационность, открытость и немного магии.

Задание 3.

Проанализируйте кодексы корпоративного поведения трех компаний (приложения 1-3). Какие выводы можно сделать о культуре этих компаний?

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание 1.

Вы руководитель кадровой службы крупной компании. Вы планируете провести несколько мероприятий для сотрудников в нерабочее время (поездка на природу, включая членов семей работников; поход в художественную галерею; что-то еще...) Руководство настроено скептически, т.к. это потребует дополнительных затрат, кроме того нужно будет убедить работников собраться в нерабочее время. Какие аргументы вы приведете руководству в пользу проведения мероприятий? Как вы будете сообщать о мероприятиях сотрудникам?

Задание 2. Как вы считаете, к какому типу организационной культуры относятся культуры таких компаний, как Google, Siemens, Сбербанк, Samsung, mail.ru? Для диагностики используйте различные типологии культуры. Какой информации вам не хватает для более точной диагностики культуры? Составьте план получения недостающей информации.

Задание 3. Какие вопросы вы зададите на собеседовании кандидату на вакантную должность, чтобы определить, соответствует ли он культуре компании?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Организационная культура: Учебное пособие / Балашов А.П. - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 278 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-9558-0475-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/526897>

2. Грошев, И.В. Организационная культура: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061100 «Менеджмент организации» / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 288 с. - ISBN 978-5-238-00793-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028734>

3. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60х88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/463431>

4. Тульчинский, Г.Л. Корпоративная социальная ответственность: технологии и оценка эффективности: учебник для бакалавров / Г.Л. Тульчинский. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 338 с.

5. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров / Э.М. Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов; под ред. Э.М. Короткова. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 445 с.

б) дополнительная литература:

1. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854328>

2. Управление организационным знанием промышленного предприятия: создание условий для проявления и использования творческой активности и предприимчивости персонала : монография / З.В. Брагина, Н.Ю. Андреева. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 198 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/2473. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/924763>

3. Лайкер, Дж. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний [Электронный ресурс] / Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус; Сокр. пер. с англ. - Альпина Паблишерз, 2014. - 354 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=519787>

4. Персикова, Т. Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс] : учебник / Т. Н. Персикова. - М.: Логос, 2011. - 288 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=469297>

5. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учеб. пособие. - М.: Вузовский учебник, 2009. - 352с.

6. Егоршин А. П. Организация труда персонала: Учебник -М.: ИНФРА-М, 2009. - 320 с.

7. Иванова Т.Ю. Теория организации: учебник / Т.Ю. Иванова. - М.: КНОРУС, 2012. - 432с.

8. Литвинюк А.А. Организационное поведение: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 505с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

11. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

12. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
13. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
14. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

Трудоёмкость дисциплины (модуля) 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (1 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, деловые игры, ситуационный анализ

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Введение в организационное поведение	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
2.	Личностные черты работников и организация	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
3.	Эффективность руководства	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
4.	Мотивация трудовой деятельности	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
5.	Выбор карьеры и профессиональный рост	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
6.	Групповая динамика и формирование команды	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
7.	Коммуникативное поведение в организации	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
8.	Межличностное поведение	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
9.	Принятие управленческих решений			0,5	12	12,5	УК-4, ПК-5,6
10.	Влияние, власть и политика в организации			0,5	12	12,5	УК-4, ПК-5,6
11.	Организация как система			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
12.	Управление развитием и изменениями в организации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
13.	Корпоративная культура в организации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
14.	Поведенческий маркетинг			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
15.	Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
16.	Деятельность менеджера в условиях глобализации			0,5	13,5	14	УК-4, ПК-5,6
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.05 Теория организации, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов

		ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	1		
				всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		206,5	2	206,5	8	198,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	1	4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4	1	4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	198,5		198,5		198,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.		216		216		
Общая трудоемкость, З.Е.		6		6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в организационное поведение	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
2.	Личностные черты работников и организация	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
3.	Эффективность руководства	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
4.	Мотивация трудовой деятельности	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
5.	Выбор карьеры и профессиональный рост	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
6.	Групповая динамика и формирование команды	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
7.	Коммуникативное поведение в организации	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
8.	Межличностное поведение	0,5			12	12,5	УК-4, ПК-5,6
9.	Принятие управленческих решений			0,5	12	12,5	УК-4, ПК-5,6
10.	Влияние, власть и политика в организации			0,5	12	12,5	УК-4, ПК-5,6
11.	Организация как система			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
12.	Управление развитием и изменениями в организации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
13.	Корпоративная культура в организации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
14.	Поведенческий маркетинг			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6

15.	Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации			0,5	13	13,5	УК-4, ПК-5,6
16.	Деятельность менеджера в условиях глобализации			0,5	13,5	14	УК-4, ПК-5,6
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Введение в организационное поведение

Понятие организационного поведения. Исторические основы современного организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Основное содержание организационного поведения. Теоретические основы организационного поведения: когнитивный, бихевиористский подходы и теория социального научения. Системный подход к организационному поведению. Модели организационного поведения. Современные проблемы: диверсификация рабочей силы и этика. Природа диверсификации рабочей силы. Управление диверсификацией. Этика и этическое поведение в организации.

2. Личностные черты работников и организация

Основы представления о личности. Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация). Типы личности. Представление личности о себе: самоуважение, самоэффективность. Поведение личности. Личность в структуре организации. Преданность организации. Этапы развития личности и процессы организационной социализации.

3. Эффективность руководства

Сущность руководства в организации. Понятие руководства. Типы руководителей. Подходы к руководству: на основе характерных особенностей, поведенческий, теория пути и цели, теория обмена между руководителем и подчиненным. Новые теории руководства: трансформирующее и харизматическое руководство.

4. Мотивация трудовой деятельности

Понятие о мотивации. Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения. Трудовая мотивация. Теории мотивации. Содержательные теории. Процессуальные теории. Современные теории мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управление процессом мотивации. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места.

5. Выбор карьеры и профессиональный рост

Организационная социализация. Профессиональная социализация. Процесс адаптации к жизни в организации. Обучение и научение. Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Виды деловой карьеры. Характеристика этапов карьеры. Планирование карьеры. Развитие карьеры.

6. Групповая динамика и формирование команды

Типология групп. Характеристики групп (структура, статусная иерархия, роли, сплоченность). Факторы, влияющие на формирование групп. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Групповое единomyслие. Влияние и подчинение в группе. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса. Понятие о групповой динамике. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Этапы развития команды. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение.

7. Коммуникативное поведение в организации

Теоретические основы изучения коммуникаций в организации. Основные элементы процесса коммуникаций. Типы коммуникаций. Психология общения и эффективные коммуникации. Информационная структура организации. Коммуникативные каналы и коммуникативные сети. Этапы коммуникативного процесса. Коммуникативные барьеры и помехи. Методы их преодоления. Вербальные и невербальные формы межличностного взаимодействия. Нисходящие и восходящие коммуникации. Коммуникативная функция руководства. Поведенческий маркетинг.

8. Межличностное поведение

Движущие силы межличностных взаимоотношений. Психологические контракты. Доверие. Просоциальное поведение. Сотрудничество и соперничество. Определяющие факторы сотрудничества. Конфликт в организации. Причины конфликта. Последствия конфликта. Урегулирование организационного конфликта. Девиантное организационное поведение. Виды девиантного организационного поведения.

9. Принятие управленческих решений

Спектр организационных решений. Запрограммированные и незапрограммированные решения. Уверенные и неуверенные решения. Факторы, влияющие на принятие решений в организациях. Стил ь принятия решений, как личностный фактор. Групповой фактор принятия решений. Организационные барьеры при принятии решений. Принятие индивидуальных и групповых решений.

10. Влияние, власть и политика в организации

Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Социальное влияние. Принципы, которые лежат в основе тактик социального влияния. Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать. Власть группы в организации. Политика в организации. Политические тактики. Этика организационной политики.

11. Организация как система

Понятие организации. Типы организаций. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Модель "организация/внешняя среда". Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Современный подход к управлению организацией. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.

12. Управление развитием и изменениями в организации

Организационное развитие. Модель проведения организационного развития. Программы организационного развития. Организационные изменения: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути нововведений. Основные стадии успешных преобразований. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям. Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Методы изменения организационной культуры. Создание организационной культуры в новой организации. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.

13. Корпоративная культура в организации

Исторические основы исследования корпоративной культуры. Понятие корпоративной культуры. Основные модели корпоративной культуры. Функции культуры. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры. Диагностика корпоративной культуры.

Организационная идентичность и организационный климат. Формирование корпоративной культуры. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.

14. Поведенческий маркетинг

Функции маркетинга. Поведенческие стратегии по отношению к потребителям: производственная ориентация, сбытовая ориентация, конъюнктурная ориентация, маркетинговая ориентация. Типы поведения персонала в организации: антиклиентурный, псевдоклиентурный, клиентурный.

15. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации

Национальные различия и глобализация. Многоактивные, полиактивные и реактивные культуры. Организационная культура транснациональной компании. Составляющие национальной культуры. Учет национального аспекта в организационной культуре. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд. Барьеры, препятствующие культурной адаптации и их преодоление.

16. Деятельность менеджера в условиях глобализации

Управление межкультурными различиями. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями. Стратегии управления межкультурными различиями: игнорирование, минимизация, максимальное использование. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация. Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании. Преимущества культурной диверсификации.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	9	Принятие управленческих решений	0,5	Устный и/или письменный опрос
2	10	Влияние, власть и политика в организации	0,5	Устный и/или письменный опрос
3	11	Организация как система	0,5	Устный и/или письменный опрос
4	12	Управление развитием и изменениями в организации	0,5	Устный и/или письменный опрос
5	13	Корпоративная культура в организации	0,5	Устный и/или письменный опрос

6	14	Поведенческий маркетинг	0,5	Устный и/или письменный опрос
7	15	Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации	0,5	Устный и/или письменный опрос
8	16	Деятельность менеджера в условиях глобализации	0,5	Устный и/или письменный опрос, деловые игры, ситуационный анализ

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- деловые игры,
- ситуационный анализ

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

- 1.Понятие организационного поведения.
- 2.Исторические основы современного организационного поведения.
- 3.Теоретические основы организационного поведения: когнитивный, бихевиористский подходы и теория социального научения.
- 4.Системный подход к организационному поведению.
- 5.Модели организационного поведения.
- 6.Понятие личности. Структура личности (личные цели, компетенции, убеждения, ценности, рационализация).
- 7.Личность в структуре организации.
- 8.Сущность руководства в организации.
- 9.Подходы к руководству: на основе характерных особенностей, поведенческий, теория пути и цели, теория обмена между руководителем и подчиненным.
- 10.Понятие мотивации.
- 11.Мотивы и их виды: общие, первичные и вторичные.
- 12.Общая характеристика мотивационного процесса.
- 13.Теории мотивации. Содержательные теории. Процессуальные теории. Современные теории мотивации.
- 14.Принципы построения системы мотивации персонала. Управление процессом мотивации.
- 15.Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры.
- 16.Виды деловой карьеры. Характеристика этапов карьеры.
- 17.Планирование карьеры. Развитие карьеры.
- 18.Типология групп. Характеристики групп (структура, статусная иерархия, роли, сплоченность).

19. Факторы, влияющие на формирование групп.
20. Формальные и неформальные группы в организации.
21. Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды.
22. Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение.
23. Власть в организации. Каналы власти.
24. Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Подходы к лидерству: личностный, поведенческий, процессный и ситуационный.
25. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов.
26. Методы урегулирования конфликта.
27. Понятие организации. Типы организаций.
28. Классификация организационных структур.
29. Типы организаций по взаимодействию подразделений.
30. Современный подход к управлению организацией.
31. Понятие корпоративной культуры. Основные модели корпоративной культуры. Функции культуры.
32. Субкультуры и контркультуры. Сильные и слабые культуры.
33. Формирование корпоративной культуры. Проблема соответствия корпоративной культуры миссии и стратегии организации.
34. Влияние корпоративной культуры на поведение индивидуума и групп в организации.
35. Теоретические основы изучения коммуникаций в организации.
36. Основные элементы процесса коммуникаций.
37. Типы коммуникаций.
38. Организационное развитие. Модель проведения организационного развития.
39. Организационные изменения: типы, характеристика. Политические, экономические, технологические, социальные и психологические источники организационных изменений.
40. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям.
41. Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации.
42. Национальные различия и глобализация.
43. Организационная культура транснациональной компании.
44. Групповая динамика в международном аспекте. Создание многонациональных команд.
45. Учет национального фактора в международном бизнесе.
46. Формирование глобальной корпоративной культуры.
47. Превращение межкультурных особенностей в конкурентное преимущество компании.

6.2. Материалы для проведения деловых игр, ситуационного анализа

"Мотивация трудовой деятельности"

По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 75 тыс. руб. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 15 тыс. на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Как вы разделили бы эту сумму и какие еще применили бы методы стимулирования, учитывая состав бригады?

1. Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной музыкой. Профессию выбрал случайно, в отношении карьеры еще не определился. Порученную работу старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.
2. Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель — стать вице-президентом компании, а в ближайшей перспективе — бригадиром.

3. Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

4. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб, в партийных собраниях, туристических поездках.

5. Пожилой работник, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.

"Коммуникативное поведение в организации"

Аристократ. Такие люди обычно не подбирают слова, а сразу открыто высказывают свое мнение. Аристократы немногословны. Они мгновенно подводят итоговую черту под разговором.

Оратор. Это люди, которые верят в необходимость тщательного обсуждения вещей перед принятием решения. Ораторы наслаждаются процессом доказательства своей точки зрения и не боятся вступать в нескончаемые дискуссии. Они проявляют склонность к деталям и зачастую говорят, используя различные цитаты и ссылки.

Мыслитель. Эти люди уделяют огромное внимание межличностному аспекту отношений. Они не хотят обидеть других и являются хорошими слушателями. Рефлексивный человек скорее всего не скажет ничего или скажет то, что вы хотите услышать (даже если это маленькая невинная ложь), чем скажет то, что может спровоцировать конфликт.

Судья. Стиль коммуникации такого человека представляет собой смесь Аристократа и Оратора. Судьи точно скажут вам, что они думают, углубляясь при этом в детальные объяснения. Эти люди часто окутывают себя пеленой превосходства и имеют тенденцию к доминированию в процессе коммуникации.

Кандидат. Таким людям присущ смешанный стиль коммуникации Оратора и Мыслителя. Поэтому они склонны проявлять тепло и поддержку, будучи при этом разговорчивыми и склонными к анализу. Они основывают свои взаимоотношения на огромном количестве информации и делают это в очень приятной манере.

Сенатор. Это человек, который овладел в равной степени стилями Аристократа и Оратора. Он не смешивает эти два стиля, но скорее использует их в зависимости от интуиции.

Оценка вашего стиля межличностной коммуникации

Указания

Прочитайте следующие 18 утверждений. Подумайте, как вы действительно ведете себя в следующих ситуациях (а не то, как вы полагаете, следует поступать). Если, по вашему мнению, утверждение описывает вашу обычную манеру общения, то поставьте слева от него пометку «Д», то есть «да». Если вы думаете, что утверждение не описывает ваше обычное поведение, — пометку «Н», то есть «нет».

- _____ 1. Когда я разговариваю с другими, я высказываюсь прямо и открыто.
- _____ 2. Я отношусь к тем людям, которые говорят то, что есть на самом деле.
- _____ 3. Я легко делюсь своим мнением с окружающими.
- _____ 4. Я обычно говорю первое, что приходит в голову.
- _____ 5. Я склонен проявлять нетерпение, когда говорят другие.
- _____ 6. Я стремлюсь избегать длинных, подробных дискуссий.
- _____ 7. Я очень люблю поболтать с другими людьми.

- _____ 8. Я склонен давать долгие, подробные указания другим.
- _____ 9. Иногда меня упрекают в многословии.
- _____ 10. Мне свойственно давать объяснения, используя анекдоты и примеры.
- _____ 11. Я люблю подискутировать с другими.
- _____ 12. Бывает, что люди не обращают внимания на то, что я говорю.
- _____ 13. Люди склонны рассказывать мне о своих проблемах.
- _____ 14. Я обычно игнорирую людей, проявляющих озлобленность.
- _____ 15. Я склонен быть учтивым.
- _____ 16. Я могу сказать человеку, что я с ним или с ней согласен, даже если это не так.
- _____ 17. Люди обычно перебивают меня, когда я с ними говорю.
- _____ 18. Я склонен проявлять вежливость и поддержку в разговоре с людьми.

Подсчет баллов

1. Посчитайте количество знаков «Д» в ответах с 1 по 6. Это ваши очки Аристократа.
2. Посчитайте количество знаков «Д» в ответах с 7 по 12. Это ваши очки Оратора.
3. Посчитайте количество знаков «Д» в ответах с 13 по 18. Это ваши очки Мыслителя.
4. Чтобы определить ваш стиль, сравните полученные результаты.

А. Если вы набрали больше очков Аристократа, то вы Аристократ. Если вы набрали больше очков Оратора, чем по двум другим стилям, то вы Оратор. Если же вы набрали намного больше очков Мыслителя в сравнении с двумя другими, то вы Мыслитель. Это три доминирующих стиля.

Б. Если количество очков Аристократа и Оратора близки друг к другу, но далеки от вашего счета Мыслителя, то вы Судья. Если очки Оратора и Мыслителя почти равны, но превышают значительно очки Аристократа, то вы Кандидат. Если очки Аристократа и Мыслителя стоят близко друг от друга и ушли далеко от очков Оратора, то вы Сенатор.

В. Если очки по всем трем позициям почти равны, то вы не можете судить о вашем коммуникационном стиле. Пройдите тест заново, концентрируясь на ваших реальных поступках, а не на том, как, по вашему мнению, следует поступать.

"Межличностное поведение"

ООО «Лана» занимается оптовой и розничной продажей спортивной одежды и является молодой, стремительно развивающейся организацией. Как и большинство отечественных малых предприятий, компания прошла все стадии формирования коллектива: от приема на работу друзей, знакомых и людей по чьей-либо рекомендации до подбора профессиональных кадров, не только эффективно и добросовестно выполняющих свои обязанности, но и понимающих, что коллектив - совокупность личностей с индивидуальными взглядами и различными подходами к решению проблем, что с мнением каждого надо считаться и уважать его. Поскольку руководители компании не имели специального образования в области управления персоналом, искусству работы с людьми они учились на собственном опыте, вырабатывая определенные правила поведения и подходы к решению возникающих проблем.

Одной из проблем, с которыми столкнулась компания «Лана», явился конфликт во взаимоотношениях менеджеров с работниками склада. Три года назад при переходе на учетную систему «1С Склад» возникли постоянные расхождения учетных остатков с реальными остатками на складе. При учете остатков было очень важно достичь соответствия артикулов не только количеству, но размерам и цветам моделей. Однако приобретенная стандартная версия программы не позволяла вести отдельный учет одного артикула, например по цвету одежды. Кроме того, в компании стала нормой ситуация, когда менеджеры выписывали накладные, а при отгрузке выяснялось, что нужных размеров на складе нет из-за пересортицы. Необходимо было переоформлять накладные, что приводило к задержкам в отгрузке и влекло за собой огромные убытки, так как в сезон продаж важен каждый день. Склад каждый месяц осуществлял переучет, а менеджеры корректировали

компьютерные данные в соответствии с реальным количеством остатков. Но через неделю снова появлялись расхождения в данных.

Так продолжалось около года. Менеджеры обвиняли работников склада в плохой работе и даже намекали на воровство. А кладовщики в свою очередь винили во всем менеджеров, говоря об ошибках в корректировке остатков и в оформлении заказов. Кроме того, работники склада были недовольны проходившими по инициативе менеджеров так называемыми срочными отгрузками в те дни, когда склад закрывался на переучет. Руководство считало, что менеджеры правы, и, наказав работников склада рублем, можно стимулировать их к более ответственным действиям. Кладовщикам начали давать сверхурочную работу и штрафовать их за постоянные ошибки в работе. Однако данные меры, как и увольнение заведующего складом, не улучшили сложившуюся ситуацию. Фирма недополучала прибыль, взаимоотношения между некоторыми сотрудниками стали агрессивными и враждебными. Обстановка существенным образом изменилась, когда на работу приняли штатного программиста для адаптации существующего программного обеспечения системы «1С Склад» к нуждам компании.

В процессе корректировки программы выяснилось, что менеджеры часто проводили документы по возврату товара и иногородним отгрузкам задним числом, что незамедлительно сказывалось на учетных остатках. Получив данную информацию, руководство компании под угрозой штрафных санкций запретило несвоевременное проведение документов, а также практиковавшиеся срочные отгрузки в дни переучета на складе. Кроме того, созданная новая версия учетной системы, позволила идентифицировать модель одежды по трем критериям: артикулу, цвету, размеру. Все это привело к тому, что враждебные ранее стороны начали взаимодействовать как единое целое. Переучет осуществляется в настоящее время не раз в месяц, а раз в квартал и сводится к сравнению остатков, а не их корректировке. Конечно, при больших объемах ежедневных отгрузок ошибки неминуемы, но теперь, когда расхождения исчисляются не десятками, а единицами, нетрудно выявить причину; недостатки и виновного. Кроме того, существенно возросла эффективность продаж, увеличилась скорость отгрузки товара, уменьшился показатель простоя склада.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

Каковы причины конфликта, возникшего в компании «Лана»?

Каков характер возникшего конфликта?

Почему руководство компании «Лана» поддержало в конфликтной ситуации менеджеров?

Как вы оцениваете их позицию?

Какие меры по урегулированию конфликтной ситуации были предприняты компанией? Как вы поступили бы в аналогичной ситуации на месте одной из конфликтующих сторон?

"Влияние, власть и политика в организации"

Хороший способ понять смысл теории выдающейся личности — определить людей, которых можно расценивать как выдающихся лидеров, и затем рассмотреть, что именно делает их великими. Это упражнение предназначено специально для того, чтобы научить этому группу.

Указания

1. Разделите класс на четыре равные группы, рассадив их на два полукруга.
2. В открытой части полукруга у доски встает один человек, который записывает ответы группы.
3. Члены каждой группы называют имена 10 наиболее эффективных лидеров, которых они могут вспомнить — живых или умерших, реальных или вымышленных — в одной из сфер деятельности: бизнес, спорт, политика/правительство, гуманитарные акции. Каждая группа должна охватить все эти области. Если будет предложено более 10 имен, то группа должна проголосовать за 10 самых лучших ответов. Человек, стоящий у доски, должен записать все предложенные ответы.

4. Анализируя список имен, группа определяет черты и характеристики, которые схожи или отличаются от характеристик людей, не вошедших в список. Другими словами, то что делает этих людей столь особенными? Человек у доски записывает все ответы.

5. Один человек от каждой группы должен представить ответы своей группы всему классу. Ответ должен включать в себя как имена лидеров, так и их особые характеристики.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен к организации обучения персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен

Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-6 Способен к организации обучения персонала

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке

	соблюдением этики делового общения	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно

		значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-6 Способен к организации обучения персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		умениями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Понятие организационного поведения, его сущность и содержание.
3. Взаимосвязь организационного поведения с поведенческими науками.
4. Принципы построения системы организационного поведения.
5. Когнитивный подход к изучению организационного поведения.
6. Бихевиористский подход к изучению организационного поведения.
7. Подход социального научения в организационном поведении.
8. Модели организационного поведения.
9. Основные представления о личности в организационном поведении.
10. Основные типологии личности.
11. Понятие установки личности в организационном поведении. Виды установок личности.
12. Компоненты установок личности.
13. Функции установок личности.

- 14.Изменения установок личности.
- 15.Характеристика личности руководителя в организации. Функции руководителя в организации.
- 16.Общие управленческие требования к современному руководителю.
- 17.Стили работы руководителя.
- 18.Аналитическая модель процесса принятия управленческих решений.
- 19.Факторы, влияющие на процесс принятия решения в организации.
- 20.Понятие мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса.
- 21.Содержательные теории мотивации.
- 22.Процессные теории мотивации.
- 23.Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации.
- 24.Понятие карьеры. Различия между карьерой, профессией и работой.
- 25.Особенности современной карьеры.
- 26.Факторы, определяющие успех карьеры.
- 27.Виды деловой карьеры.
- 28.Факторы, влияющие на выбор карьеры.
- 29.Характеристика этапов карьеры.
- 30.Организационная социализация: характеристика основных этапов.
- 31.Понятие "группа". Классификация групп.
- 32.Факторы, влияющие на создание групп.
- 33.Основные модели формирования групп.
- 34.Нормы и контроль в группах.
- 35.Сплоченность группы. Факторы, содействующие сплоченности группы.
- 36.Солидарное поведение. Виды солидарного поведения.
- 37.Факторы, влияющие на солидарное поведение.
- 38.Сотрудничество и конкуренция в группах.
- 39.Понятие межличностного поведения. Движущие силы межличност-ных взаимоотношений.
- 40.Просоциальное поведение. Виды просоциального поведения.
- 41.Сотрудничество и соперничество. Факторы, определяющие сотру-дничество.
- 42.Понятие конфликта. Причины конфликта.
- 43.Типы организационных конфликтов.
- 44.Урегулирование организационного конфликта и его последствий.
- 45.Девиантное организационное поведение. Виды девиантногооргани-зационного поведения.
- 46.Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения.
- 47.Социальное влияние. Тактика социального влияния.
- 48.Власть в организации. Каналы власти.
- 49.Делегирование полномочий.
- 50.Природа лидерства. Менеджер и лидер. Подходы к изучению лидерства.
- 51.Понятие и типы организаций.
- 52.Типы новых организационных структур.
- 53.Современные подходы к управлению организацией.
- 54.Жизненный цикл организации.
- 55.Коммуникации в организации. Виды коммуникаций.
- 56.Коммуникационный процесс.
- 57.Базовая модель организационных преобразований.
- 58.Методы изменений индивидуумов и групп.
- 59.Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программа организационных изменений.
- 60.Управление сопротивлением в организации.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Проанализировав следующие кейсы, определите ведущую мотивацию главных героев и продумайте методы стимулирования труда, которые следует индивидуально применять к каждому из этих работников.

Кейс 1. Работая инспектором по кадрам, Марина Сергеевна очень ценит возможность давать людям советы и делает это с удовольствием. Более лояльно относится к тем, кто признает ее авторитет и следует ее рекомендациям. Во время собеседования на последней аттестации персонала намекнула на то, что была бы не против переименования своей должности в «начальника отдела кадров», хотя она — единственный работник отдела. Отметила, что согласилась бы на это «повышение» даже без увеличения размера заработной платы и изменения полномочий.

Кейс 2. Петр Смоляров имеет репутацию неуживчивого человека. Он занимает должность начальника отдела продаж, причем был выдвинут на нее благодаря своему умению нестандартно мыслить и успешно работать с самыми трудными клиентами. Смоляров с большим энтузиазмом относился к возможности «покорить» нового клиента, заключал самые невероятные сделки и приносил компании максимальную прибыль, поэтому руководство посчитало его единственным кандидатом на пост начальника отдела. На данный момент атмосфера в отделе напряженная: Петр не может найти общий язык с подчиненными, стремится делать все сам, потому что «привык работать один и рассчитывает только на себя». Личные продажи Смолярова упали, результаты отдела тоже удручают. Смоляров решил отказаться от должности.

Кейс 3. Бухгалтер Нина Павловна много раз говорила, что ей предлагали работу в другой организации с большей зарплатой, но она отказывалась, мотивируя тем, что «жалко расставаться с коллективом». Сейчас написала заявление об увольнении. На собеседовании выяснилось: в отделе произошел конфликт.

Кейс 4. Начальник отдела развития Эдуард Вяземцев был назначен на эту должность восемь месяцев назад. Раньше он работал в компании начальником аналитического отдела, но очень стремился занять пост в отделе развития. «Такое подразделение в компании создано впервые. Было бы интересно раскрутить новое направление», - так комментировал Вяземцев свое желание сменить стабильную работу на неизведанное. За время работы в качестве начальника отдела развития Эдуард посетил все семинары и тренинги по своему профилю, начал внедрять новую технологию. Руководство ждет результатов работы нового отдела.

Ситуация 1

Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место.

В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите:

Ситуация 2

Вы начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады № 3 с жалобой на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который «вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные напитки и т.д.

Вы говорите:

Ситуация 3

Вы — начальник торговой компании. Бухгалтер компании пользуется авторитетом в коллективе (т.е. является неформальным лидером). Ваши сотрудники предпочитают высказывать свои идеи сначала главному бухгалтеру, а потом уже вам. Вам это не нравится.

Вы вызываете главного бухгалтера и говорите:

Ситуация 4

Смоделируйте ситуацию, при которой человек обладает чем-то одним: либо властью, либо влиянием, либо авторитетом, либо лидирует, но не имеет ни одного из трех оставшихся качеств из тех, которые были названы. Какая из смоделированных ситуаций наиболее типична?

Ситуация 5

В вашей команде появился неформальный лидер, не согласный с проводимой вами политикой и вашими действиями. Из-за этого коллектив начал распадаться на две группировки. Чтобы предотвратить негативные последствия такой ситуации, вы приглашаете неформального лидера на встречу.

Вы говорите:

Ситуация 6

На предприятие пришел молодой директор (35 лет), который хорошо ориентируется в современной рыночной ситуации. Он достаточно быстро вникает в суть дела. Его заместитель — человек, проработавший всю жизнь на этом предприятии (ему 50 лет), снискавший уважение работников. Довольно часто он саботирует действия директора, срывая выполняемые договоры и принося тем самым убытки предприятию. Но делает это так, чтобы нельзя было указать на него как на виновного. Директор случайно узнает об этом. Как ему поступить?

Ситуация 7

У вас дружная команда в организации, но вы принимаете двух работников, которые необходимы фирме на данном этапе развития и которые оказываются непримиримыми друг к другу, начиная «делить власть». Коллектив распадается на ваших глазах.

Вы вызываете обоих и говорите:

Ситуация 8

Рабочий — активный общественник. Общественные дела часто отвлекают его от работы. Товарищи по бригаде откровенно выражают недовольство. Им приходится часто выполнять большой объем работы, а при распределении премии делить ее на равные доли.

Как вы оцениваете ситуацию? Какие меры или действия предполагаете осуществить?

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Правы ли сотрудники отдела продаж?

ОАО «Балашихинский кислородный завод» является крупным поставщиком промышленных и медицинских газов на рынки Москвы и Московской области, а также производителем специальных газов, поставляемых во все регионы России и некоторые страны СНГ.

Свою первую продукцию завод начал выпускать еще в 1944 году. Работа в последующие годы была направлена на расширение объемов производства, номенклатуры газов и создание новых технологий для получения газов высокой степени чистоты.

В 1980 году предприятие представляло собой ведущий завод в области производства продуктов разделения воздуха и специальных газов. Клиентами завода являлись более 10 тыс. предприятий металлургической, электронной, медицинской, химической, нефте- и газоперерабатывающей, оборонной и других отраслей промышленности, а также больницы и лечебные учреждения Москвы и области.

До начала 90-х годов «Балашихинский кислородный завод» являлся монополистом в своей области. Заключение договоров и дальнейшим обслуживанием клиентов занимался отдел сбыта, многие сотрудники которого проработали там длительное время. В 1992 году по решению руководства на заводе был создан отдел продаж, которому были переданы все полномочия по формированию политики в отношении клиентов. Отдел сбыта сохранил за собой функции обслуживания клиентов. Между двумя отделами возникла определенная напряженность. Их сотрудники по-разному оценивали некоторые аспекты деятельности завода. Например, в представлении отдела продаж увеличение числа клиентов являлось благом для компании, а в представлении подразделения по обслуживанию клиентов - наоборот, так как приводило к увеличению объема работы и возникновению сложностей.

В своей деятельности каждое подразделение учитывало собственные интересы. В любом недоразумении, возникавшем при работе с клиентами (срыв поставки, несвоевременные платежи и т. д.), отдел продаж винил отдел по обслуживанию клиентов. Однако зачастую вина лежала на сотрудниках отдела продаж, которые не только заключали договора с клиентами, но и «вели» их на протяжении всего сотрудничества и порой не доводили своевременно информацию до отдела по обслуживанию клиентов. В других случаях подразделение по обслуживанию клиентов, получив информацию от клиента об изменении условий сотрудничества, не доводило ее до отдела продаж. При этом ни одна из сторон не признавала своей вины и не пыталась понять причины, вызывавшие проблемы в работе с клиентами.

Руководители отделов не пытались вмешаться и урегулировать ситуацию на своем уровне.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

Охарактеризуйте конфликтную ситуацию, сложившуюся на «Балашихинском кислородном заводе» (участники конфликта, вид конфликта, тип реакции на конфликт).

Каковы возможные последствия конфликтной ситуации, возникшей между двумя отделами?

Как можно управлять данной конфликтной ситуацией?

Оцените позицию руководителей отделов по отношению к конфликтной ситуации.

Как найти выход из конфликтной ситуации?

ООО «Лана» занимается оптовой и розничной продажей спортивной одежды и является молодой, стремительно развивающейся организацией. Как и большинство отечественных малых предприятий, компания прошла все стадии формирования коллектива: от приема на работу друзей, знакомых и людей по чьей-либо рекомендации до подбора профессиональных кадров, не только эффективно и добросовестно выполняющих свои обязанности, но и понимающих, что коллектив – совокупность личностей с индивидуальными взглядами и различными подходами к решению проблем, что с мнением каждого надо считаться и уважать его. Поскольку руководители компании не имели специального образования в области управления персоналом, искусству работы с людьми они учились на собственном опыте, вырабатывая определенные правила поведения и подходы к решению возникающих проблем.

Одной из проблем, с которыми столкнулась компания «Лана», явился конфликт во взаимоотношениях менеджеров с работниками склада. Три года назад при переходе на учетную систему «1С Склад» возникли постоянные расхождения учетных остатков с реальными остатками на складе. При учете остатков было очень важно достичь соответствия артикулов не только количеству, но размерам и цветам моделей. Однако приобретенная стандартная версия программы не позволяла вести отдельный учет одного артикула, например по цвету одежды. Кроме того, в компании стала нормой ситуация, когда менеджеры выписывали накладные, а при отгрузке выяснялось, что нужных размеров на складе нет из-за пересортицы. Необходимо было переоформлять накладные, что приводило к задержкам в отгрузке и влекло за собой огромные убытки, так как в сезон продаж важен каждый день. Склад каждый месяц осуществлял переучет, а менеджеры корректировали компьютерные данные в соответствии с реальным количеством остатков. Но через неделю снова появлялись расхождения в данных.

Так продолжалось около года. Менеджеры обвиняли работников склада в плохой работе и даже намекали на воровство. А кладовщики в свою очередь вину во всем менеджеров, говоря об ошибках в корректировке остатков и в оформлении заказов. Кроме того, работники склада были недовольны проходившими по инициативе менеджеров так называемыми срочными отгрузками в те дни, когда склад закрывался на переучет. Руководство считало, что менеджеры правы, и, наказав работников склада рублем, можно стимулировать их к более ответственным действиям. Кладовщикам начали давать сверхурочную работу и штрафовать их за постоянные ошибки в работе. Однако данные меры, как и увольнение заведующего складом, не улучшили сложившуюся ситуацию. Фирма недополучала прибыль, взаимоотношения между некоторыми сотрудниками стали агрессивными и враждебными.

Обстановка существенным образом изменилась, когда на работу приняли штатного программиста для адаптации существующего программного обеспечения системы «1С Склад» к нуждам компании.

В процессе корректировки программы выяснилось, что менеджеры часто проводили документы по возврату товара и иногородним отгрузкам задним числом, что незамедлительно сказывалось на учетных остатках. Получив данную информацию, руководство компании под угрозой штрафных санкций запретило несвоевременное проведение документов, а также практиковавшиеся срочные отгрузки в дни переучета на складе. Кроме того, созданная новая версия учетной системы, позволила идентифицировать модель одежды по трем критериям: артикулу, цвету, размеру. Все это привело к тому, что враждебные ранее стороны начали взаимодействовать как единое целое. Переучет осуществляется в настоящее время не раз в месяц, а раз в квартал и сводится к сравнению остатков, а не их корректировке. Конечно, при больших объемах ежедневных отгрузок ошибки неминуемы, но теперь, когда расхождения исчисляются не десятками, а единицами, нетрудно выявить причину; недостатки и виновного. Кроме того, существенно возросла эффективность продаж, увеличилась скорость отгрузки товара, уменьшился показатель простоя склада.

ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ

Каковы причины конфликта, возникшего в компании «Лана»?

Каков характер возникшего конфликта?

Почему руководство компании «Лана» поддержало в конфликтной ситуации менеджеров? Как вы оцениваете их позицию?

Какие меры по урегулированию конфликтной ситуации были предприняты компанией? Как вы поступили бы в аналогичной ситуации на месте одной из конфликтующих сторон?

«Логика»

Цель.

Выявить положительные последствия конфликтов в организации.

Задание.

1. Определите причину создавшейся ситуации.

2. Выявите, насколько рационально действовали руководители организации в этой ситуации и предложите свой вариант выхода из нее.

Ситуация.

В отделе по разработке компьютерных программ крупной компании «Логика» работает 30 сотрудников. Коллектив сложился достаточно сплоченный и дружный. Начальник отдела Иванчук В.Л. проявил себя умелым руководителем и пользуется заслуженным уважением у большинства сотрудников.

В начале года правление компании принимает решение о переводе Иванчука В.Л. на другую, более высокую должность в «Логике».

В коллективе отдела есть неформальный лидер — Петрович И.И., которого многие сотрудники, включая бывшего руководителя отдела, прочат на должность нового начальника. Кроме того, в отделе есть еще несколько высококвалифицированных специалистов, чей опыт и профессионализм позволяют им претендовать на руководящее место.

Однако правление компании принимает совершенно неожиданное для коллектива отдела решение: новым руководителем назначается человек «со стороны», который никогда раньше не работал в компании.

Вначале сотрудники отдела были крайне удивлены, поскольку никто не ожидал такого поворота событий, и на этой должности уже видели одного «из своих».

Постепенно удивление сменяется на возмущение, причем особенно сильно возмущаются те, кто предположительно мог занять это место. Новый начальник Сеницын И.Е. — специалист высокого класса, но в связи с тем, что в данной организации он ранее не работал, некоторыми тонкостями в специфике работы отдела просто не владеет.

С его появлением в коллективе назревает конфликт. Многие сотрудники недовольны его назначением, некоторые совсем не хотят видеть «варяга» своим руководителем.

На одном из совещаний в отделе между Сеницыным И.Е. и Петровичем И.И. возник спор о качестве выполняемой работы. Петрович И.И. настаивал на том, чтобы прислушались к его мнению, поскольку он давно работает в отделе и считает себя вполне компетентным в данном вопросе. На это Сеницын И.Е. ответил в том смысле, что вопрос, затрагивающий многих сотрудников, не может решаться одним человеком, даже если он очень опытный специалист.

После такого совещания Петрович И.И. счел себя оскорбленным и обратился к руководству компании с просьбой о переводе его в другой отдел. Вслед за ним еще 7 человек пишут подобные заявления руководству. В коллективе разгорается открытый конфликт. Дальнейшая нормальная работа отдела становится невозможной.

«Автомобильный салон»

Цель.

Отработать навыки анализа реальной ситуации.

Задание.

1. Определите, что послужило истинной причиной сложившейся ситуации.

2. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским.

3. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.

4. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.

Ситуация.

Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых — продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени.

Все работники — специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам.

Терехов — «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни.

Васильев — «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен.

Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам-женщинам.

Бекетов — «ас продаж» — может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.

Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продаж и подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Сомнений нет — кто-то из своих.

Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложили эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что «его стихия — продажи, а не возня с бумажками».

Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя, с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.

Завадский — хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны».

В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты.

Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением.

Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые «торжества», утверждая, что ему не нравятся шумные сборища.

Коллектив начинает лихорадить: социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.

Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся — оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>
2. Организационное поведение: Учеб. пособие / Л.В. Карташова; Институт экономики и финансов "Синергия". - М.: ИНФРА-М, 2016. - 157 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=369027>
3. Организационное поведение : Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2017. - 464 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=373848>
4. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 329 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405089>

б) дополнительная литература:

1. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 304 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092>
2. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 272 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=219603>
3. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): Уч. пос. / С.Д.Резник, И.А.Игошина; Под ред. С.Д.Резника. - 2 изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2016 - 320 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=321024>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

15. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
16. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
17. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
18. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

конспект лекций по дисциплине (модулю);

методические материалы практических (семинарских) занятий;

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 424 учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского	Учебная мебель: стол ученический -14 шт., стол 1 тумбовый -1 шт., доска 3х ств. -1, кафедра настольная -1 шт., стул ученический -19 шт., стул офис. сер. тр. -7

	типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары,	шт., нивелир -1 9шт., стенды (маленькие) -4 шт., стенды (большие) самодел. -4 шт., (26 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 1 шт., проектор, экран на треноге IGIS -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по

дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: экономики и технологии транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Общая характеристика психологии труда.			1	19	20	УК-3, ПК-4
2	Психологическое профессиоведение			1	19	20	УК-3, ПК-4
3	Психология субъекта профессиональной деятельности			1	20	21	УК-3, ПК-4
4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.			1	20	21	УК-3, ПК-4
5	Прикладная психология труда.			2	19,25	21,25	УК-3, ПК-4
Всего часов:				6	97,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования

компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;

- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.В.06 Стратегический менеджмент

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих

		местах

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс 3		
				всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25	4	103,25	6	97,25
в том числе:	Лекции (Л)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	4	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	97,25		97,25		97,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач		Зач		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Общая характеристика психологии труда.			1	19	20	УК-3, ПК-4
2	Психологическое профессиоведение			1	19	20	УК-3, ПК-4
3	Психология субъекта профессиональной деятельности			1	20	21	УК-3, ПК-4

4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.			1	20	21	УК-3, ПК-4
5	Прикладная психология труда.			2	19,25	21,25	УК-3, ПК-4
Всего часов:				6	97,25	103,25	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Общая характеристика психологии труда

История развития психологии труда. «Тейлоризм». Психотехническое направление и ее представители в России. Современные направления исследований в психологии труда. Понятие труда. Человек в разных видах труда. Психологические регуляторы труда. Признаки труда. Специфичность предмета психологии труда. Основные характеристики профессии. Специальность, квалификация, должность. Классификации профессий. Основные задачи психологии труда. Методы исследования.

Тема 2. Психологическое профессиоведение.

Понятие «профессиограмма», «психограмма», «модуль профессии», «модель специалиста». Информационная и диагностическая профессиограмма. Методы и различные схемы профессиографирования: организационные методы, методы сбора эмпирических данных, методы обработки эмпирических данных, интерпретационные методы. Аналитическая профессиограмма.

«Формула профессий». Схема анализа профессии и варианты ее использования в групповой работе и в индивидуальной профконсультации.

Тема 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

Профессиональная адаптация. Критерии адаптации. Надежность профессиональной деятельности. Работоспособность. Профессиональное здоровье. Стадии развития человека как субъекта труда. Стадии цикла профессионализации. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности. Противоречия и кризисы профессионального развития личности. Профессионально важные качества деятельности. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии. Методы исследования развития личности

Тема 4. Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний. Динамика работоспособности человека в труде. Виды функциональных состояний. Профессиональное утомление и переутомление. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде. Профессиональный стресс. Психология производственного травматизма. Правовые гарантии безопасности труда. Личный фактор в происшествиях. Концепция безопасности Д. Петерсона. Методы изучения происшествий в психологии. Сущность и структура производственного конфликта. Факторы возникновения и развития конфликтов. Типы конфликтных личностей. Способы управления производственными конфликтами

Тема 5. Прикладная психология труда

Профессиональный отбор как элемент управления персоналом. Особенности деятельности в системе профессий «человек-человек», «человек-знак», «человек - техника», «человек - природа», «человек - художественный образ». Профессиональная ориентация и самоопределение. Формы профессиональной ориентации. Проблемы становления профессионального самосознания. Мотивация. Профессиональная подготовка. Основные факторы, влияющие на профессиональную подготовку. Современные методы профессионального обучения. Профессиональное консультирование. Особенности консультирования обучающихся и работающих в организации клиентов. Профессиональная аттестация. Анализ факторов, влияющих на оценку персонала. Психологические аспекты работы с кадровым резервом.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Общая характеристика психологии труда.	1	реферат, тестирование
2	Психологическое профессиоведение	1	Устный опрос
3	Психология субъекта профессиональной деятельности	1	Эссе, тестирование
4	Психология профессиональной работоспособности и функциональных состояний.	1	Устный опрос, конспект
5	Прикладная психология труда.	2	Реферат, письменная работа

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (написание эссе, конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Раздел 2. Психологическое профессиоведение

1. Психологические вопросы профессионального обучения кадров.
2. Виды трудовой деятельности, характерные для представителей разных этнических групп.
3. Способы установления оптимального соответствия человека требованиям профессии.
4. Взаимосвязь профессионального и личностного самоопределения.
5. Классификация профессий Е.А. Климова: основания и недостатки классификации.
6. Профессиональная пригодность и личность профессионала.
- 7 Самоопределение личности профессионала.

Раздел 4. Психология профессиональной работоспособности и функции состояний

1. Динамика работоспособности человека в труде.
2. Виды функциональных состояний.
3. Профессиональное утомление и переутомление.
4. Состояние монотонии и психического пресыщения в труде.
5. Профессиональный стресс.
6. Психология производственного травматизма.
7. Правовые гарантии безопасности труда.
8. Личный фактор в происшествиях.
9. Концепция безопасности Д. Петерсона.
10. Методы изучения происшествий в психологии.
11. Сущность и структура производственного конфликта.
12. Факторы возникновения и развития конфликтов.

13. Типы конфликтных личностей.
14. Способы управления производственными конфликтами

6.1.2. Материалы для письменных заданий

Раздел 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

Темы для написания эссе

1. Труд как фактор исторического развития человека.
2. Стадии развития человека как субъекта труда.
3. Стадии цикла профессионализации.
4. Когнитивные и регулятивные процессы в структуре профессиональной деятельности.
5. Противоречия и кризисы профессионального развития личности.
6. Профессионально важные качества деятельности.
7. Синдром эмоционального выгорания и копинг-стратегии.
8. Профессиональная адаптация и дезадаптация в экстремальных трудовых условиях.
9. Нормальное профессиональное развитие и признаки деформации.
10. Методы исследования развития личности

Раздел 4. Психология профессиональной работоспособности и функции состояний

1. Пути оптимизации состояний работоспособности субъекта труда // Носкова О. Г. Психология труда / О. Г. Носикова; по ред. Е. А. Климова. – М., 2007.

Раздел 5. Прикладная психология труда

Письменная работа

1. Профессиональный отбор как элемент управления персоналом.
2. Особенности деятельности в системе профессий «человек-человек», «человек-знак», «человек - техника», «человек - природа», «человек - художественный образ».
3. Профессиональная ориентация и самоопределение. Формы профессиональной ориентации.
4. Проблемы становления профессионального самосознания.
5. Мотивация.
6. Профессиональная подготовка. Основные факторы, влияющие на профессиональную подготовку.
7. Современные методы профессионального обучения.
8. Профессиональное консультирование.
9. Особенности консультирования обучающихся и работающих в организации клиентов.
10. Процедура проведения профконсультации.
11. Основные группы методов профконсультирования.
12. Профессиональная аттестация.
13. Анализ факторов, влияющих на оценку персонала.
14. Психологические аспекты работы с кадровым резервом.

6.1.3. Материалы для проведения тестирования

Раздел 1. Общая характеристика психологии труда.

1. Носитель предметно-практической деятельности и опознания (индивид и социальная группа), источник активности – это:
 - А) объект труда;
 - Б) субъект труда;
 - В) предмет труда;
 - Г) правильного ответа нет.
2. Психологические компоненты, которые побуждают, направляют и регулируют трудовую активность субъекта и реализуют ее в исполнительских действиях, – это:
 - А) предмет психологии труда;
 - Б) объект труда;

- В) предмет труда;
Г) правильного ответа нет.
3. Данный метод бывает лабораторный и естественный:
А) наблюдение;
Б) тест;
В) эксперимент;
Г) правильного ответа нет.
4. Измерение времени трудовых операций - это:
А) хронометраж;
Б) анализ продуктов трудовой деятельности;
В) самонаблюдение;
Г) правильного ответа нет.
5. В модели какого ученого психология расположена в центре равнобедренного треугольника?
А) А.В. Петровского;
Б) В. Штерна;
В) Б.М. Кедрова;
Г) правильного ответа нет.
6. В модели какого ученого все отрасли психологии делятся по трем основаниям?
А) А.В. Петровского;
Б) В.Штерна;
В) Б.М. Кедрова;
Г) правильного ответа нет.
7. Согласно взглядам Б. М. Кедрова, в вершине треугольника находятся ... науки:
А) биологические;
Б)технические;
В) социальные;
Г) правильного ответа нет.
8. Основное правило, центральное понятие, которым руководствуются в познании и практики, – это:
А) принцип;
Б) предмет;
В) деятельность;
Г) правильного ответа нет.
9. Основными в отечественной психологии являются: принцип единства сознания и деятельности, принцип развития психики в деятельности.
А) принцип детерминизма;
Б) принцип системности;
В) принцип антропоцентризма;
Г) правильного ответа нет.
10. Какой принцип предполагает учитывать особенности характера и форм различных видов деятельности?
А) принцип системности;
Б) принцип антропоцентризма;
В) принцип специфичности;
Г) правильного ответа нет.
11. К неэкспериментальным методам психологии труда относится:
А) тестовый метод;
Б) беседа;
В) деавтоматизация;
Г) правильного ответа нет.

12. Сколько этапов развития знания о взаимодействии человека и орудия выделяет Ж. Кристенсен?

- А) два;
- Б) три;
- В) четыре;
- Г) правильного ответа нет.

13. Кем был предложен термин «психотехника» в 1903г.?

- А) О. Липман;
- Б) Ф. Гизе;
- В) В. Штерн;
- Г) правильного ответа нет.

14. Основатель психотехники является:

- А) Г. Мюнстенберг;
- Б) В. Штерн;
- В) Ф. Гизе;
- Г) правильного ответа нет.

15. Кто был первым организатором и руководителем психотехнического направления в Советской России?

- А) К. Х. Кекчеев;
- Б) И. И. Шпильрейн;
- В) М. Ю. Сыркин.

16. Основными принципами в отечественной психологии являются:

- А) принцип детерминизма;
- Б) принцип единства сознания и деятельности;
- В) принцип развития психики в деятельности;
- Г) все ответы правильны.

17. Этот принцип фиксирует центральное, главное положение человека в структуре деятельности:

- А) принцип системности;
- Б) принцип специфичности;
- В) принцип антропоцентризма;
- Г) правильного ответа нет.

18. Согласно взглядам Б. М. Кедрова:

- А) психология занимает центральное место в системе наук;
- Б) все отрасли психологии делятся по трем основаниям;
- В) психология труда изучает человека в условиях деятельности;
- Г) все ответы правильны.

19. В каком году возобновились отечественные исследования трудовой деятельности?

- А) в 1950;
- Б) в 1960;
- В) в 1980;
- Г) правильного ответа нет.

20. Какие годы охватывает период «Энергетическая революция»?

- А) 1750-1870;
- Б) 1870-1945;
- В) 1945 - по наши дни;
- Г) правильного ответа нет.

Раздел 3. Психология субъекта профессиональной деятельности

1. Адаптация – это:

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;

в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

а) да;

б) нет.

3. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:

а) продвижение изнутри;

б) компенсационная политика;

в) использование международных кадров.

4. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

а) самопроявившиеся кандидаты;

б) безработные;

в) неквалифицированные работники.

5. Краткая трудовая биография кандидата является:

а) профессиограмма;

б) карьерограмма;

в) анкетой сотрудника;

г) рекламным объявлением.

6. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

а) да;

б) иногда;

в) нет.

7. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

а) психологические тесты;

б) проверка знаний;

в) проверка профессиональных навыков;

г) графические тесты.

8. 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.

9. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

а) отбор кандидатов;

б) найм работника;

в) подбор кандидатов;

г) заключение контракта;

д) привлечение кандидатов.

10. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

а) анализ анкетных данных;

б) профессиональное испытание;

в) экспертиза почерка.

6.1.4. Материалы для написания реферата

Раздел 1. Общая характеристика психологии труда

1. Содержание и своеобразие предмета психологии труда.
2. Основные задачи психологии труда на современном этапе.
3. Междисциплинарные связи психологии труда.
4. Основные подходы к изучению психологического строения деятельности.
5. Структурно-уровневая организация деятельности.
6. Компонентный состав психологической структуры деятельности.
7. Действие как основной структурный компонент деятельности.
8. Преобразующие или конструктивные методы психологии труда.
9. Междисциплинарный характер психологии труда.
10. Зарождение психологии труда и становление как науки

Раздел 5. Прикладная психология труда

1. Психологическая характеристика управленческой деятельности.
2. Сравнительный анализ деятельностей субъект-объектного и субъект-субъектного типов.
3. Сравнительный анализ психологической структуры индивидуальной и совместной деятельности.
4. Характеристика психологических механизмов формирования действий.
5. Методы оценки тяжести труда.
6. Методы оценки напряженности труда.
7. Понятие регулятивных процессов в общей и прикладной психологии.
8. Роль процессов принятия решения в организации профессиональной деятельности.
9. Повышение эффективности коммуникативных процессов в деятельности.
10. Манипуляция в профессиональном общении.
11. Средства коммуникации в профессиональной деятельности.
12. Анализ проявления познавательных способностей на примере конкретной деятельности.
13. Основные психологические классификации ПВК.
14. Комнаты психологической разгрузки как вид активного отдыха.
15. Методы диагностики функциональных состояний.
16. Состояние стресса, механизм развития, влияние на деятельность.
17. Специфика формирования мотивации профессионалов.
18. Межгрупповые отношения в процессе трудовой деятельности.
19. Групповые нормы и ценности как регуляторы совместной трудовой деятельности.
20. Проблема профессионализации личности в отечественной психологии.
21. Проблема профессиональной деформации в отечественной психологии.
22. Профессиональная деформация личности педагога-психолога как пример отрицательного влияния профессии на личность.
23. Методы диагностики психического выгорания.
24. Понятие и виды профессионально важных качеств.
25. Активные методы в профессиональном обучении.
26. Классификация профессий в целях профориентации: содержание, возможности использования.
27. Роли и функции психолога-консультанта в организации.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе

освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма

	1	2	3	4	5	промеж. аттестации
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки

	средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно

	рабочих местах	объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Предмет и задачи психологии труда. Роль И.М. Сеченова в становлении психологии труда.
2. Методы психологии труда.
3. Психология деятельности. Цель и мотивы деятельности. Структура деятельности.
4. Виды деятельности – труд, учеба, игра, спорт, их специфика.
5. Эргатическая система. Основные эргатические функции. Трудовой пост.
6. Человек как субъект труда.
7. Профессия как форма деятельности. Классификация профессий.
8. Особенности профессий группы «Человек – Природа».
9. Особенности профессий группы «Человек – Знак».
10. Особенности профессий группы «Человек – Техника»
11. Особенности профессий группы «Человек – Человек».
12. Особенности профессий группы «Человек – Художественный образ»
13. Психология профессионального самоопределения.
14. Профориентация. Государственная система профориентации.
15. Психология профессионального обучения.
16. Способности. Профессионально важные качества личности.
17. Значение сенсорных и перцептивных качеств в трудовой деятельности.

Закономерности ощущения и восприятия.

18. Значение внимания и памяти для трудовой деятельности.
19. Значение психомоторных качеств для трудовой деятельности.
20. Интеллектуальные способности и трудовая деятельность.
21. Сущность профотбора и его цели и методы.
22. Психологические основы подбора, расстановки и ротации кадров.
23. Профессиональная адаптация личности. Общие вопросы адаптации.

Психофизиологические основы адаптации.

24. Социально-психологическая адаптация в коллективе. Роль эмоциональных состояний в адаптации личности.
25. Психические состояния человека в труде. Напряженность, монотония, утомление.
26. Контроль за психическим состоянием работника.
27. Стресс профессиональной деятельности.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Составлять психологическую характеристику профессионализма.
2. Создавать трудовую мотивацию и удовлетворенность трудом.
3. Формировать мотивация персонала.
4. Применять психологические основы профотбора и сопровождения кадров.
5. Составлять профессиограммы.
6. Создавать оптимальный режим труда и отдыха.
7. Применять методы управления функциональным состоянием и повышения работоспособности.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная

1. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.
2. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — 2-е изд., испр. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. - ISBN 978-5-238-02136-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028561>.
3. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028563>.
4. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учеб.

пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 591 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01437-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028567>.

б) дополнительная:

1. Социальная психология. Курс лекций : учеб. пособие / В.Г. Крысько. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. — 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/671426>.
2. Вахрушев, В. Д. Организация труда персонала (практикум) [Электронный ресурс] : Уч. пособ. / В. Д. Вахрушев. - М. : МГАВТ, 2013. - 140с. - Режим доступа: <http://znanium.com>.
3. Рынок труда: региональный аспект - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016: - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/758135>.
4. Социальная психология : учебник / В.А. Соснин, Е.А. Красникова. — 3-е изд. — М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2018. — 335 с. — (Среднее профессиональное образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/929961>.
5. Коробко, В.И. Охрана труда : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Экономика и управление на предприятии», «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление» / В.И. Коробко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01826-3. - Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1039983>.
7. Экономика труда : учебник / М.Б. Щепакин, А.С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. — М. : Магистр : ИНФРА-М, 2017. — 400 с. (Бакалавриат). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/762721>.
8. Захарова А.Н. Психология труда и профессиональной деятельности. Учебное пособие.- Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2008. –181 с.
9. Николаева Е.И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами физиологической психологии: учебник / Е.И. Николаева. - М.: ПЕРСЭ, 2008. - 624с.
10. Островский Э. В. Психология управления: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2009. - 249 с.
- Полукаров В.Л. Психология менеджмента: учебное пособие / В.Л. Полукаров, В.И. Петрушин. – 3-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2010. – 280с.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

1. Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ - <http://www.vf.madi.ru/moodle>
2. Электронно-библиотечная система «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
3. Электронно-библиотечная система « Znanium.com» - <https://znanium.com/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 303– учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и	Учебная мебель: учебная доска, стол ученический (8 шт), стол компьютерный (7 шт), стол 1 тумбовый, стулья -24 шт.

	промежуточной аттестации,	(23 посадочных места). Оборудование: компьютер -7 шт., проектор, стенд «Учебное пособие со светом», экран настенный,
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп.	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно- образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: Экономики и технологии транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоемкость дисциплины (модуля): 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Методы психофизиологических исследований				10	10	УК-3, ПК-4
2	Психофизиологические основы построения профессии				10	10	УК-3, ПК-4
3	Психофизиология профорientации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности			1	11	12	УК-3, ПК-4
4	Психофизиология адаптации человека к экстремальным условиям деятельности			1	11	12	УК-3, ПК-4
5	Психофизиологические функциональные состояния			1	11	12	УК-3, ПК-4
6	Влияние эмоций на деятельность человека			1	11	12	УК-3, ПК-4
7	Психофизиология внимания			1	11	12	УК-3, ПК-4
8	Психофизиология памяти			1	11	12	УК-3, ПК-4

9	Психофизиология содержания профессиональной деятельности				11,25	11,25	УК-3, ПК-4
Всего часов:				6	97,25	103,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.04 Культурология, Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.В.06 Стратегический менеджмент

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика, Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
ПК-4	Способен к организации и	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы

	проведению оценки и аттестации персонала	проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				3		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		103,25	4	103,25	6	97,25
в том числе:	Лекции (Л)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	4	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	97,25		97,25		97,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75	3,75	
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75	3,75	
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Зач		Зач		
Общая трудоемкость, ч.		108		108		
Общая трудоемкость, З.Е.		3		3		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Методы психофизиологических исследований				10	10	УК-3, ПК-4
2	Психофизиологические основы построения профессии				10	10	УК-3, ПК-4
3	Психофизиология профориентации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности			1	11	12	УК-3, ПК-4
4	Психофизиология адаптации человека к экстремальным условиям деятельности			1	11	12	УК-3, ПК-4
5	Психофизиологические функциональные состояния			1	11	12	УК-3, ПК-4
6	Влияние эмоций на деятельность человека			1	11	12	УК-3, ПК-4
7	Психофизиология внимания			1	11	12	УК-3, ПК-4
8	Психофизиология памяти			1	11	12	УК-3, ПК-4
9	Психофизиология содержания профессиональной деятельности				11,25	11,25	УК-3, ПК-4
Всего часов:				6	97,25	103,25	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Методы психофизиологических исследований

Регистрация импульсной активности нервных клеток. Электроэнцефалография (ЭЭГ). Магнитоэнцефалография (МЭГ). Позитронно-эмиссионная томография мозга (ПЭТ). Окулография. Электромиография. Электрическая активность кожи (ЭАК).

Тема 2. Психофизиологические основы построения профессии

Деятельность: понятие, структура, виды и формы. Профессия и специальность. Типология и анализ профессий. Основы профессиографии.

Тема 3. Психофизиология профориентации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности

Понятие о профориентации. Основные формы профессиональной ориентации. Специфика профессиональной пригодности. Психофизиологические аспекты профотбора и профпригодности. Психофизиология работоспособности.

Тема 4. Психофизиология адаптации человека к экстремальным условиям деятельности

Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния

Определение функционального состояния. Анализ психофизиологических функциональных состояний. Роль и место функционального состояния в поведении.

Тема 6. Влияние эмоций на деятельность человека

Определение и классификация эмоций. Функции эмоций. Влияние эмоций на деятельность человека.

Тема 7. Психофизиология внимания

Внимание: понятие, характеристики, виды. Внимание в рамках традиционной психофизиологии. Проблема внимания в системной психофизиологии. Внимание, активация, функциональное состояние, бодрствование.

Тема 8. Психофизиология памяти

Память: понятие, характеристики, виды. Временная организация памяти. Градиент ретроградной амнезии. Стадии фиксации памяти. Кратковременная и долговременная память. Память и научение.

Тема 9. Психофизиология содержания профессиональной деятельности

Психофизиологический анализ содержания профессиональной деятельности. Распределение функций и рабочая нагрузка.

5.5. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Психофизиология профориентации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности	1	Устный опрос, конспект
2	Психофизиология адаптации человека к экстремальным условиям деятельности	1	Письменная работа, конспект
3	Психофизиологические функциональные состояния	1	Устный опрос, конспект
4	Влияние эмоций на деятельность человека	1	Конспект, рефераты
5	Психофизиология внимания	1	Устный опрос
6	Психофизиология памяти	1	Устный опрос

5.5 Тематический план лабораторных работ

Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий (конспектирование научных статей);
- тестирование;
- написание реферата.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 1. Методы психофизиологических исследований

- Регистрация импульсной активности нервных клеток.
- Электроэнцефалография (ЭЭГ).
- Магнитоэнцефалография (МЭГ).
- Позитронно-эмиссионная томография мозга (ПЭТ).
- Окулография.
- Электромиография.
- Электрическая активность кожи (ЭАК).

Тема 3. Психофизиология профориентации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности

- Может ли любой человек выбрать любую профессию
- Все ли могут работать в определенном в максимальном ритме
- Как выбрать профессию.

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния

- Определение функционального состояния.
- Анализ психофизиологических функциональных состояний.
- Роль и место функционального состояния в поведении

Тема 7. Психофизиология внимания

- Внимание: понятие, характеристики, виды.
- Внимание в рамках традиционной психофизиологии.
- Проблема внимания в системной психофизиологии.
- Внимание, активация, функциональное состояние, бодрствование.

Тема 8. Психофизиология памяти

- Память: понятие, характеристики, виды.
- Временная организация памяти.
- Градиент ретроградной амнезии.
- Стадии фиксации памяти.
- Кратковременная и долговременная память.
- Память и научение.

6.1.5. Материалы для письменных заданий

Тема 2. Психофизиологические основы построения профессии

1. Улесикова И. В. История формирования системы профориентации на основе психофизиологии / И. В. Улесикова, М. В. Постнова, Г. А. Срослова // Вестник ВолГУ. Серия 11. Естественные науки. - 2016. - №4 (18). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-formirovaniya-sistemy-proforientatsii-na-osnove-psihofiziologii>.
2. Ерлышева К.С. Основные методы психофизиологии управления персоналом / К. С. Ерлышева // Символ науки. - 2018. - №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-metody-psihofiziologii-upravleniya-personalom>.

Тема 3. Психофизиология профориентации, профессионального отбора и профпригодности. Психофизиологические компоненты работоспособности

1. Марищук Л. В. К вопросу о способностях, профпригодности и профессиональном психологическом отборе / Л.В. Марищук // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 2016. - №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-sposobnostyah-profprigodnosti-i-professionalnom-psihiologicheskom-otbore>
2. Киселева И. А. Психофизиология моторно-двигательного акта / И. А. Киселева // Проблемы педагогики. - 2017. - №8 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihofiziologiya-motorno-dvigatel'nogo-akta>.

Тема 4. Психофизиология адаптации человека к экстремальным условиям деятельности

Письменная работа.

1. Дайте определение понятию «экстремальные условия»
2. В чем различия чрезвычайной, экстремальной и кризисной ситуаций?
3. Назовите группы субъектов экстремальной ситуации.
3. Что такое кризис?
4. Какие бывают кризисы?
5. Развитие какие личностных качеств необходимо для успешного выполнения профессиональных обязанностей в экстремальных условиях.

Конспект

1. Усков В.М. Профилактика нервно-психической неустойчивости в экстремальных

условиях / Усков В.М., Теслинов И.В., Мелкумян О.Л. // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. - 2016. - №1 (7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-nervno-psihicheskoy-neustoychivosti-v-ekstremalnyh-usloviyah>

2. Ищенко В.В. Стратегии и психологические механизмы преодоления кризиса личности в экстремальных условиях / В.В. Ищенко // Теория и практика общественного развития. - 2015. - №22. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-i-psihologicheskie-mehanizmy-preodoleniya-krizisa-lichnosti-v-ekstremalnyh-usloviyah>

Тема 5. Психофизиологические функциональные состояния.

1. Погоньшева И. А. Влияние шума на психофизиологические параметры и работоспособность организма человека / И. А. Погоньшева, Д. А. Погоньшев, А. А. Крылова // Вестник НБГУ. 2015. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-shuma-na-psihofiziologicheskie-parametry-i-rabotosposobnost-organizma-cheloveka>

2. Егоров В. Н. Анализ научных представлений о морфологических, двигательных и функциональных классификациях / Егоров В. Н., Веневцева Ю. Л., Грязева Е. Д. // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. - 2014. - №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-nauchnyh-predstavleniy-o-morfologicheskikh-dvigatelnyh-i-funktsionalnyh-klassifikatsiyah>

Тема 6. Влияние эмоций на деятельность человека

1. Косоногов В.В. Обзор современных методов измерения физиологических признаков знака и силы эмоциональных состояний / Косоногов В.В., Мартинес-Сельва Х.М., Санчес-Наварро Х.П. // Теоретическая и экспериментальная психология. - 2017. - №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obzor-sovremennyh-metodov-izmereniya-fiziologicheskikh-priznakov-znaka-i-sily-emotsionalnyh-sostoyaniy>

2. Салехов С. А. Роль психологического стресса в формировании психосоматической патологии / Салехов С. А., Гордеева Е. Г., Есаулов В. И., Гордеев М. Н., Корабельникова И. А. // Вестник Здоровье и образование в XXI веке. - 2016. - №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-psihologicheskogo-stressa-v-formirovanii-psihosomaticheskoy-patologii>

Тема 9. Психофизиология содержания профессиональной деятельности

1. Смирнова И. Е. Оценка и критерии профессионального выгорания / И.Е. Смирнова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2014. - №3 (20). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-i-kriterii-professionalnogo-vygoraniya>

2. Толочек В. А. Профессиональное развитие субъекта: способности, компетенции, компетентность / В.А. Толочек // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2014. №2 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitiye-subekta-sposobnosti-kompetentsii-kompetentnost>

6.1.6. Материалы для проведения тестирования

Тема 8. Психофизиология памяти

1. Что является примером наглядно-образной памяти

- а) запоминание теоремы Пифагора,
- б) запоминание запаха лимона,
- в) запоминание движения в танце,
- г) переживание чувства гордости при воспоминании ситуации успеха

2. Определите какая форма процесса воспроизведения проявляется в описанной ситуации «на экзамене по математике ученик никак не мог вспомнить необходимую формулу, но наконец ему это удалось»

- а) узнавание,
- б) реминисценция,
- в) припоминание,
- г) воспоминание.

3. Каков объем кратковременной памяти

- а) объём ограничен: 7 ± 2 элементов информации,
 - б) неограничен: храниться всё, что известно об окружающем мире,
 - в) храниться информация необходимая для решения актуальной задачи,
 - г) объём минимален: 1-2 элемента информации.
4. Каково время сохранения информации в иконической памяти
- а) информация храниться всю жизнь,
 - б) от 20-30 сек до 10 минут,
 - в) доли секунд,
 - г) 15-17 лет.
5. Какая, память доминирует у детей при заучивании учебного материала в описанной ситуации «ребёнок повторяет материал про себя, закрыв глаза»
- а) слуховая,
 - б) зрительная,
 - в) моторная,
 - г) эмоциональная.
6. «Метод локусов» представляет собой _____
7. Амнезии возникают:
- а) в результате воздействия гипнозом
 - б) как следствие травматических событий
 - в) при локальных поражениях коры головного мозга г) все ответы верны
8. В структурных теориях памяти выделяются несколько подструктур, отличных друг от друга по:
- а) времени хранения информации
 - б) объёму удерживаемой информации
 - в) способу кодирования информации
 - г) все ответы верны
9. В структурных теориях памяти утверждается, что время хранения информации велико или неограниченно, ёмкость неизвестна, и форма хранения — семантический код, относятся к _____ памяти.
- а) долговременной
 - б) кратковременной
10. Запоминание, сохранение и воспроизведение определенных движений и их систем представляет собой _____ память
- а) слуховую
 - б) эмоциональную
 - в) двигательную
 - г) ассоциативную

6.1.7. Материалы для написания реферата

Тема 6. Влияние эмоций на деятельность человека

- Эмоции и их роль в жизни человека.
- Индивидуально-психологические особенности проявлений эмоций и чувств.
- Патология эмоциональной сферы.
- Развитие эмоций в онтогенезе.
- Эмоции как результат биологических процессов.
- Эмоциональные паттерны как личностные черты
- Теории дифференциальных эмоций
- Теория эмоций Джеймса-Ланге
- Источники эмоций
- Базовые эмоции
- Влияние стресса на организм

- Влияние стресса на работоспособность
- Фасилитация и ингибция
- Активация интереса
- Субъективное переживание интереса – возбуждение
- Удовольствие – радость: фактор психологического благополучия и социальной привязанности
- Радость и психическое здоровье
- Печаль и физиологические драйвы
- Психофизиологические особенности переживания горя
- Психофизиологические особенности переживания гнева
- Воздействие подавленных эмоций на организм

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой

Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет,

						экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно

		Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и

проведения оценки и аттестации	следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности,	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и

	интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

- 1 Предмет, задачи, основные понятия психофизиологии профессиональной деятельности.
- 2 История психофизиологии профессиональной деятельности.
- 3 Теория функциональных систем П.К. Анохина.
- 4 Особенности применения методов психофизиологии профессиональной деятельности.
- 5 Психофизиология восприятия в профессиональной деятельности человека.
- 6 Психофизиология памяти в профессиональной деятельности человека.
- 7 Психофизиология внимания в профессиональной деятельности человека.
- 8 Психофизиология эмоций в профессиональной деятельности человека.
- 9 Психофизиология сознания в профессиональной деятельности человека.
- 10 Виды профессиограмм.
- 11 Профессиограмма как модель индивидуально-психологических качеств профессионала.
- 12 Психофизиология профессионального отбора и определения профпригодности.
- 13 История определения профпригодности.
- 14 Теоретические основы формирования системы оценки профпригодности.
- 15 Понятие о профессионально важных качествах (ПВК).
- 16 Деятельная природа профессионализации.
- 17 Формирование индивидуального стиля деятельности.
- 18 Кризисы профессионального развития человека.
- 19 Деформации личности профессионала и профессиональный маргинализм.

- 20 Психофизиологические компоненты работоспособности.
 - 21 Психофизиологические предпосылки поддержания работоспособности.
 - 22 Психофизиологические детерминанты адаптации человека к экстремальным условиям деятельности.
 - 23 Особенности оценки тяжести труда при статическом напряжении мышц.
 - 24 Эргономическая концепция анализа работы, напряжения организма и стресса.
 - 25 Психофизиологические функциональные состояния.
 - 26 Роль и место функционального состояния в деятельности.
 - 27 Структура и типология психических состояний.
 - 28 Компоненты психических состояний.
 - 29 Основные классы психических состояний.
 - 30 Профессиональный стресс.
 - 31 Подходы к распределению функций между человеком и машиной.
 - 32 Опасности автоматизации.
 - 33 Психофизиологические основы обеспечения безопасности труда.
 - 34 Личный фактор и его роль в аварийной ситуации.
 - 35 Понятия ошибки, аварийной ситуации, катастрофы (аварии).
 - 36 Теоретические концепции обеспечения безопасности труда.
 - 37 Группы причин совершения ошибочного действия.
 - 38 Проявление силы нервной системы в профессиональной деятельности.
 - 39 Генетические аспекты дифференциальной психофизиологии.
 - 40 Индивидуальные различия в некоторых видах интеллектуальной деятельности и сила нервной системы.
 - 41 Психофизиологические факторы, определяющие индивидуальную устойчивость к действию однообразия.
 - 42 Психофизиологические предпосылки педагогических способностей.
 - 43 Индивидуальные особенности реагирования на действие факторов монотонии.
 - 44 Индивидуальные особенности психического и соматического развития и их роль в управлении деятельностью человека.
 - 45 Профессиональная деформация личности.
 - 46 Функциональная роль типа темперамента в индивидуальной и совместной деятельности людей.
 - 47 Профессиональный стресс.
 - 48 Обусловленность профессионально значимых качеств свойствами темперамента и нервной системы.
 - 49 Психофизиология спортивных и трудовых способностей человека.
 - 50 Функциональная асимметрия мозга как профессионально важное качество.
 - 51 Психомоторная организация человека как фактор успешности профессиональной деятельности.
 - 52 Психофизиологические вопросы становления профессионала.
 - 53 Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы.
 - 54 Нейродинамические характеристики профессионала в разных видах деятельности.
- Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:
- 1 Использовать методы психофизиологии профессиональной деятельности.
 - 2 Применять технологию и методы составления профессиограмм.
 - 3 Использовать отборочные процедуры, используемые при проведении оценки профессиональной пригодности.
 - 4 Измерять и анализировать физиологические и психологические рабочие нагрузки.
 - 5 Оценивать тяжесть физического труда.
 - 6 Оценивать тяжесть умственного труда.
 - 7 Составлять программы профилактики и коррекции неблагоприятных психических состояний.

8 Анализировать причины нарушения безопасности труда.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная

1. Психофизиология профессиональной деятельности: умственный труд : учеб.пособие / Е.В. Сухова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 155 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/23041. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/752438>.
2. Психофизиология: общая, возрастная, дифференциальная, клиническая: Учебник / Марютина Т.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 436 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010818-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/536715>
3. Организационная психология: Учебник / Под общ.ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 429 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование:Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/546345>
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.
5. Психология труда: учебник для бакалавров / А.В. Карпов и др.; под ред. А.В. Карпова. - Изд-во Юрайт, 2012. - 350с.

б) дополнительная:

1. Психофизиология: Уч.пос. / Ю.Н. Самко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011402-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/520132>.
2. Психофизиология : учеб.пособие / С.Г. Кривошёков, Р.И. Айзман. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 249 с. — (Высшее образование). — www.dx.doi.org/10.12737/10884. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/965209>.
3. Психофизиология: общая, возрастная, дифференциальная, клиническая: Учебник/Марютина Т.М. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 436 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010818-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/502847>.
4. Основы психофизиологии: Учебное пособие / Дикая Л.А., Дикий И.С. - Ростов-на-Дону:Южный федеральный университет, 2016. - 128 с.: ISBN 978-5-9275-2264-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/997094>.
5. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учеб.пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028563>.
6. Николаева Е.И. Психофизиология. Психологическая физиология с основами

физиологической психологии: учебник / Е.И. Николаева. - М.: ПЕРСЭ, 2008. - 624с.

7. Островский Э. В. Психология управления: Учеб.пособие. - М.: Инфра-М, 2009. - 249 с.

8. Петунова С.А. Практикум по практической психологии и социологии/ С.А. Петунова, Н.В. Григорьева. - Чебоксары: Волжский филиал ГОУ ВПО МАДИ (ГТУ), 2010. –192 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

5. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ.

6. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань».

7. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com».

8. Используемое ПО: MicrosoftOffice 2016.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий;
- методические материалы лабораторных занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Лабораторные занятия

Экспериментальные задачи, предлагаемые на лабораторных занятиях, могут быть успешно решены в отведенное в соответствии с расписанием занятий время только при условии тщательной предварительной подготовки к каждой из них. Поэтому для выполнения лабораторных работ студент должен руководствоваться следующими положениями:

- 1) предварительно ознакомиться с графиком выполнения лабораторных работ;
- 2) внимательно ознакомиться с описанием соответствующей работы и установить, в чем состоит основная цель и задача этой работы;
- 3) по лекционному курсу (если лекции предусмотрены учебным планом) и соответствующим литературным источникам изучить теоретическую часть, относящуюся к данной лабораторной работе.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах к выполнению лабораторных работ по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом),

слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 4 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 2).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1	Отбор и найм кандидатов на освободившиеся и новые вакансии	1		1	18	20	ПК-1,2
2	Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
3	Первичный отбор персонала	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
4	Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
5	Технология и опыт организации найма, оценки и отбора персонала на российских предприятиях	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
6	Деловая карьера	0,5		0,5	17,5	18,5	ПК-1,2
7	Правила и этикет делового общения при найме, оценке и отборе персонала.	0,5		0,5	17	18,5	ПК-1,2
Всего часов:		4		6	124,5	134,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.01 Экономика организации, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы	Трудоемкость дисциплины, академ. часов:	Курс 2

		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		134,5	4	134,5	10	124,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	2	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	124,5		124,5		124,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		144		144		
Общая трудоемкость, З.Е.		4		4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1	Отбор и найм кандидатов на освободившиеся и новые вакансии	1		1	18	20	ПК-1,2
2	Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
3	Первичный отбор персонала	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
4	Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
5	Технология и опыт организации найма, оценки и отбора персонала на российских предприятиях	0,5		1	18	19,5	ПК-1,2
6	Деловая карьера	0,5		0,5	17,5	18,5	ПК-1,2
7	Правила и этикет делового общения при найме, оценке и отборе персонала.	0,5		0,5	17	18,5	ПК-1,2
Всего часов:		4		6	124,5	134,5	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Отбор и найм кандидатов на освободившиеся и новые вакансии.

Источники и проблемы найма персонала. Различие между понятиями «набор» и «наем кадров». Внутренний и внешний источники набора. Планирование потребности в персонале и прогнозирование. Прогнозирование предложения внутренних кандидатов. Прогнозирование предложения внешних кандидатов.

Тема 2. Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала.

Принципы подбора и расстановки кадров. Деловая оценка и отбор персонала. Методы оценки и отбора персонала. Эффективный набор. Пирамида продуктивности набора. «Внутренние» источники кандидатов. Внешние источники кандидатов. Найм более разнообразного персонала.

Тема 3. Первичный отбор персонала

Процедура проверки уровня образования и опыта кандидата и проверка рекомендаций. Агентства по получению информации до принятия в должность. Изучение почерка (графология). Медицинское обследование. Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность. Телефонные собеседования с кандидатами.

Тема 4. Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов.

Предварительная отборочная беседа. Беседа по найму (собеседование). Основные принципы тестирования. Типы тестов. Рабочие задания и имитации. Другие методы отбора. Интервьюирование кандидатов. Основные характеристики интервью. Разработка и проведение эффективного интервью.

Тема 5. Технология и опыт организации найма, оценки и отбора персонала на российских предприятиях.

Источники найма на работу в РФ. Схема найма работника. Проблемы кадровых служб в процессе проведения собеседования.

Тема 6. Собеседование

Типы и виды собеседования. Вопросы, задаваемые во время собеседования. Невербальная лексика. Этические требования к соискателю.

Тема 7. Правила и этикет делового общения при найме, оценке и отборе персонала.
Образцы писем, как правильно вести собеседование по телефону. Образцы испытательных вопросов, как правильно вести себя после собеседования, как сделать предложение о работе.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	Раздел 1.	Отбор и найм кандидатов на освободившиеся и новые вакансии	1	Устный / письменный опрос
2.	Раздел 2.	Концепция, принципы и факторы эффективного отбора и найма персонала	1	Устный / письменный опрос
3.	Раздел 3.	Первичный отбор персонала	1	Устный / письменный опрос
4.	Раздел 4.	Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов	1	Устный / письменный опрос
5.	Раздел 5.	Технология и опыт организации найма, оценки и отбора персонала на российских предприятиях	1	Устный / письменный опрос, реферат
6.	Раздел 6.	Деловая карьера	0,5	Устный / письменный опрос
7.	Раздел 7.	Правила и этикет делового общения при найме, оценке и отборе персонала.	0,5	Устный / письменный опрос, тестирование
ВСЕГО			6	

6

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрен

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 1. Отбор и найм кандидатов на освободившиеся и новые вакансии.

Вопросы

- Источники и проблемы найма персонала.
- Различие между понятиями «набор» и «наем кадров».
- Внутренний и внешний источники набора.
- Планирование потребности в персонале и прогнозирование.
- Прогнозирование предложения внутренних кандидатов.
- Прогнозирование предложения внешних кандидатов.
- Расчет потребности в кадрах
- Профессиограмма
- Психограмма

Тема 2. Первичный отбор персонала

Вопросы

- Принципы подбора и расстановки кадров.
- Деловая оценка и отбор персонала.
- Методы оценки и отбора персонала.
- Эффективный набор.
- Пирамида продуктивности набора.
- «Внутренние» источники кандидатов.
- Внешние источники кандидатов.
- Найм более разнообразного персонала.

Тема 3. Принципы и методы управления персоналом

Вопросы

- Процедура проверки уровня образования и опыта кандидата и проверка рекомендаций.
- Агентства по получению информации до принятия в должность.
- Изучение почерка (графология).
- Медицинское обследование.
- Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность.
- Телефонные собеседования с кандидатами.

Тема 4. Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных

Вопросы

- Предварительная отборочная беседа.
- Беседа по найму (собеседование).
- Основные принципы тестирования.
- Типы тестов.
- Рабочие задания и имитации.
- Другие методы отбора.
- Интервьюирование кандидатов.
- Основные характеристики интервью.
- Разработка и проведение эффективного интервью.

Тема 5. Технология и опыт организации найма, оценки и отбора персонала на российских предприятиях.

Вопросы

- Источники найма на работу в РФ.
- Схема найма работника.
- Проблемы кадровых служб в процессе проведения собеседования.
- Посредники на рынке труда
- Прелиминаринг
- Хэдхантинг
- «Самостоятельные» кандидаты
- Лизинг персонала

Тема 6. Собеседование

Вопросы

- Открытые и закрытые вопросы на собеседовании
- Как подготовиться к собеседованию
- Стрессовое интервью
- Как произвести благоприятное впечатление на интервьюера
- Как повысить коэффициент эмоционального интеллекта
- Внешний вид соискателя
- Можно ли «управлять» интервьюером

Тема 7. Правила и этикет делового общения при найме, оценке и отборе персонала.

Вопросы

- Макет кавер-летер
- Макет хронологического резюме
- Резюме соискателя без стажа
- Сенкью-леттер
- Общение с потенциальным работодателем после собеседования
- Что можно соискателю спросить на собеседовании
- Чего не рекомендуется делать на собеседовании

6.1.2. Тестирование

1. Адаптация - это:

- а - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;
- б - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной

вработываемости сотрудника в новых условиях;

в - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

2. Исследования показывают, что больше, чем половина рассмотренных организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

а - да;

б - нет.

3. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

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.

4. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию:

а - продвижение изнутри;

б - компенсационная политика;

в - использование международных кадров.

5. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:

а - самопроявившиеся кандидаты;

б - безработные;

в - неквалифицированные работники.

г - «летуны»

6. Краткая трудовая биография кандидата является:

а - профессиограмма;

б - карьерограмма;

в - анкетой сотрудника;

г - рекламным объявлением.

7. Исследования показывают, что правдивая предварительная характеристика работы сокращает текучесть рабочей силы впоследствии:

а - да;

б - иногда;

в - нет.

8. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

а - психологические тесты;

б - проверка знаний;

в - проверка профессиональных навыков;

г - графические тесты.

9. 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.

10. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а - отбор кандидатов;
- б - найм работника;
- в - подбор кандидатов;
- г - заключение контракта;
- д - привлечение кандидатов.

11. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а - анализ анкетных данных;
- б - профессиональное испытание;
- в - экспертиза почерка.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. Что следует понимать под текучестью персонала (при необходимости указать несколько):

- а - все виды увольнений из организации;
- б - увольнения по собственному желанию и инициативе администрации;
- в - увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации;
- г - увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,

организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим умениям: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим умениям: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим умениям ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их

	соответствие с их спецификой	соответствие с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы (задания) для экзамена

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Набор кадров и наем на работу
2. Источники найма на работу
3. Деловая оценка персонала
4. Виды деловой оценки персонала вам известны
5. Важнейшие методы оценки управленческого персонала
6. Что такое отбор персонала
7. Сущность социогаммы, используемой при отборе персонала
8. Беседа с соискателями при приеме на работу
9. Дайте характеристику методам отбора персонала
10. Содержание процедуры процесса отбора кандидатов на занятие вакантной должности
11. Какие рекомендации следует учитывать при
12. проведении беседы с кандидатом на занятие вакантной должности
13. Тесты, используемые для отбора работников при приеме на работу
14. Профессиограмма
15. Деловая карьера
16. Источники найма на работу
17. Что такое отбор персонала
18. Виды собеседования
19. Внешние источники привлечения персонала
20. Активные формы отбора персонала
21. Пассивные формы отбора персонала
22. Досье соискателя
23. Деловая этика в системе найма персонала
24. Анализ документов при приеме на работу
25. Резюме
26. Резюме и сопроводительны письма
27. Европейская модель резюме
28. Рекомендательное письмо
29. Испытательный срок
30. Оформление документов при приеме на работу
31. Невербальное поведение соискателя.
32. Организация как социальная система управления.
33. Особенности персонала как объекта управления.
34. Закономерности функционирования социальных систем управления.
35. Принципы управления персоналом.
36. Применение административных методов в управлении персоналом.
37. Социально-психологические методы, применяемые в кадровом менеджменте.
38. Содержание понятия «кадровый потенциал» и методы анализа кадрового потенциала организации.
39. Трудовой коллектив; его признаки и функции.
40. Формальные и неформальные группы и управление ими.
41. Нововведения и персонал.
42. Социально-психологический климат в коллективе и его оценка.
43. Основные задачи и функции системы управления персоналом.
44. Техническое обеспечение системы управления персоналом.

45. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
46. Сущность и содержание кадровой политики. Виды кадровой политики.
47. Стратегия управления персоналом и стратегия организации.
48. Цели управления персоналом и требования, предъявляемые к ним.
49. Сущность и этапы кадрового планирования.
50. Показатели, используемые в кадровом планировании.
51. Кадровый контроль и контроллинг.
52. Сущность и функции технологий управления персоналом.
53. Профессиональная ориентация и адаптация персонала.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Аттестация персонала.
2. Высвобождение и обучение работников.
3. Развитие и обучение персонала.
4. Сущность и виды деловой карьеры.
5. Профессиональная карьера и ее этапы.
6. Виды внутриорганизационной карьеры.
7. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональное продвижение.
8. Философия управления и ее роль в кадровом менеджменте.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Современные технологии кадрового менеджмента: актуализация в российской практике, возможности, риски : монография / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 364 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/monography_58fe0851975ab0.81878314. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854757>
2. Управление персоналом организации: Учебное пособие / Суслов Г.В. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование:

Бакалавриат) (Обложка. КБС) ISBN 978-5-369-01564-3 - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/549696>

3. Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/792722>
4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджян. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 444 с.

б) дополнительная литература

1. Консалтинг персонала: Учебное пособие / Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 164 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010725-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501361>.
2. Кадры из жизни менеджера по персоналу: Пособие / Логинова А.Ю., Гутгарц Р.Д., - 2-е изд., (эл.) - М.:ДМК Пресс, 2018. - 238 с.: ISBN 978-5-93700-045-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/982642>.
3. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 129 с.: ISBN 978-5-9614-4732-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916030>.
4. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта: Монография / Дуракова И.Б. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-16-105732-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/899756>.
5. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / Под ред. А.П. Егоршина, И.В. Гуськовой. - Н. Новгород: НИМБ, 2008. — 351с.
6. Михенков О.В., Куприянов Н.С. Производственный менеджмент в строительстве: Учебное пособие. 2-е изд. допол. - М.: Книжный мир, 2009. - 208 с.
7. Раздорожный А. А. Документирование управленческой деятельности: Учеб. пособие. - М.: Инфра-М, 2009. - 304 с.
8. Петунова С.А. Технология кадровой работы. Подбор персонала/ С.А. Петунова, Н.В. Григорьева. - Чебоксары: изд-во ВФ МАДИ, 2010. -87 с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

<http://www.mevriz.ru/> - журнал «Менеджмент в России и за рубежом»

<http://psyfactor.org/> - Пси-фактор. Центр практической психологии

<http://grebennikon.ru/journal-6.html> - журнал «Менеджмент сегодня»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно

было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 4 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 2).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс дисциплины				16	16	ПК-1,2
2.	Понятие, история развития и основные цели маркетинга персонала				16	16	ПК-1,2
3.	Задачи, принципы и функции маркетинга персонала	2			16	18	ПК-1,2
4.	Маркетинговая концепция управления персоналом			2	16	18	ПК-1,2
5.	Социально-экономические основы внутреннего маркетинга и особенности элементов маркетингового комплекса			2	15	17	ПК-1,2
6.	Факторы, влияющие на эффективность построения системы маркетинга персонала			1	15	18	ПК-1,2
7.	HR-брендинг как инструмент повышения конкурентоспособности организации	2			15	17	ПК-1,2
8.	Процесс формирования внутреннего и внешнего HR-брендинга организации			1	15,5	16,5	ПК-1,2
Всего часов:		4		6	124,5	134,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками

образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.01 Экономика организации, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда

		ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 2		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		134,5	4	134,5	10	124,5
в том числе:	Лекции (Л)	4	2	4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	6	2	6	6	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	6		6		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	124,5		124,5		124,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		

в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		144		144		
Общая трудоемкость, З.Е.		4		4		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Введение в курс дисциплины				16	16	ПК-1,2
2.	Понятие, история развития и основные цели маркетинга персонала				16	16	ПК-1,2
3.	Задачи, принципы и функции маркетинга персонала	2			16	18	ПК-1,2
4.	Маркетинговая концепция управления персоналом			2	16	18	ПК-1,2
5.	Социально-экономические основы внутреннего маркетинга и особенности элементов маркетингового комплекса			2	15	17	ПК-1,2
6.	Факторы, влияющие на эффективность построения системы маркетинга персонала			1	15	18	ПК-1,2
7.	HR-брендинг как инструмент повышения конкурентоспособности организации	2			15	17	ПК-1,2
8.	Процесс формирования внутреннего и внешнего HR-брендинга организации			1	15,5	16,5	ПК-1,2
Всего часов:		4		6	124,5	134,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Введение в курс дисциплины

Теоретический (социологический, психологический, экономический) и практический аспекты курса "Маркетинг персонала". Основные темы и логика курса. Место курса "Маркетинг персонала" в системе дисциплин по направлению "Управление персоналом организации". Взаимосвязь маркетинга персонала с рынком труда. Элементы и механизм действия рынка труда.

2. Понятие, история развития и основные цели маркетинга персонала

Сущность и понятие маркетинга персонала. Понятийный аппарат маркетинга персонала. История развития маркетинга персонала. Сходства и различия между маркетингом товаров (услуг) и маркетингом персонала. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации. Постановка и структуризация целей маркетинга персонала; целеполагание в маркетинге персонала по уровням управления в организации.

3. Задачи, принципы и функции маркетинга персонала

Основные задачи маркетинга персонала. Принципы маркетинга персонала. Сущность, формирование и классификация функций маркетинга персонала, выделение комплексных и частных функций маркетинга персонала; место маркетинга персонала в организационной структуре службы управления персоналом; Основные функции, осуществляемые маркетингом персонала: информационная функция; изучение требований, предъявляемых должностям и рабочим местам; исследование внешней и внутренней среды организации; изучение рынка труда; изучение и формирование имиджа организации; коммуникационная функция маркетинга персонала.

4. Маркетинговая концепция управления персоналом

Внешняя и внутренняя маркетинговая среда организации и их влияние на управление персоналом. Состав и содержание внешних и внутренних факторов маркетинговой среды. Основные подходы к трактовке концепции маркетинга персонала. Использование различных подходов к маркетинговой концепции на этапах развития маркетинга персонала. Сущность маркетингового подхода при реализации различных функций системы управления персоналом.

5. Социально-экономические основы внутреннего маркетинга и особенности элементов маркетингового комплекса

Социальные основы маркетинга персонала: нужды, потребности, запросы персонала; понятие товара в рамках маркетинга персонала; потребительская ценность, удовлетворенность и качество товара в рамках маркетинга персонала; обмен; сделка; рынок. Маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации. Элементы маркетингового комплекса в рамках маркетинга персонала: понятие товара, кадровая политика в области оплаты труда, система поиска, подбора и отбора персонала, каналы коммуникации в маркетинге персонала.

6. Факторы, влияющие на эффективность построения системы маркетинга персонала

Значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда, составные части имиджа организации и факторы его формирования. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда. Факторы микросреды организации, влияющие на маркетинг персонала. Факторы макросреды организации, влияющие на маркетинг персонала. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала, виды, содержание, способы получения и обработки маркетинговой информации в области персонала. Содержание и направления использования коммуникативной функции маркетинга персонала, способы применения коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда, оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала; реализация конкретных путей покрытия потребности в персонале в зависимости от целей организации и ситуации

на рынке труда; определение затрат и формирование цены на приобретение и использование персонала.

7. HR-брендинг как инструмент повышения конкурентоспособности организации

Понятие HR-брендинга как процесса по формированию комплекса целенаправленных мероприятий для положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения лучших из лучших специалистов в своей отрасли. Характеристика основных конкурентных преимуществ компаний с сильным HR-брендом: более высокая производительность труда и рентабельность; устойчивость во время экономических спадов; больше откликов от квалифицированных кандидатов на вакансии; снижение текучести персонала; сокращение негативного воздействия стресса на сотрудников; повышения уровня удовлетворенности и лояльности клиентов; больше инициативы, творчества и инноваций со стороны сотрудников. Каналы и способы продвижения HR-бренда компании на внешний рынок труда

8. Процесс формирования внутреннего и внешнего HR-брендинга организации

Цели внешнего HR-брендинга и внутреннего HR-брендинга организации. Осознание проблем HR-бренда компании. Выявление проблем HR-бренда компании: оценка собственного HR-бренда путем проведения исследования среди сотрудников, определение лояльности персонала к компании, вовлеченность персонала в рабочий процесс. Формирование внутреннего HR-брендинга компании. Формирование внешнего HR-брендинга компании. Оценка экономической эффективности HR-брендинга на основе производительности, результативности и эффективности деятельности персонала. Элементы системы управления персоналом, формирующие внутренний и внешний HR-брендинг организации

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего
1.	4	Маркетинговая концепция управления персоналом	2	Устный и/или письменный опрос
2	5	Социально-экономические основы внутреннего маркетинга и особенности элементов маркетингового комплекса	2	Устный и/или письменный опрос
3.	6	Факторы, влияющие на эффективность построения системы маркетинга персонала	1	Устный и/или письменный опрос
4.	8	Процесс формирования внутреннего и внешнего HR-брендинга организации	1	Устный и/или письменный опрос, тестирование

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование.

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Сущность и основные понятия маркетинга персонала.
2. История развития маркетинга персонала.
3. Задачи маркетинга персонала.
4. Функции маркетинга персонала.
5. Принципы маркетинга персонала.
6. Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации
7. Социально-экономические основы маркетинга персонала.
8. Основные концепции маркетинга персонала.
9. Сущность маркетингового подхода при выполнении различных функций системы управления персоналом.
10. Социально-экономические основы внутреннего маркетинга персонала.
11. Понятие и сущность внутреннего маркетинга персонала.
12. Понятие и сущность внешнего маркетинга персонала.
13. Маркетинг персонала в системе стратегического планирования развития организации.
14. Факторы микросреда организации, влияющие на маркетинг персонала.
15. Факторы макросреды организации, влияющие на маркетинг персонала.
16. Понятие маркетингового комплекса в рамках маркетинга персонала.
17. Особенности элементов маркетингового комплекса.
18. Значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда.
19. Составные части имиджа организации и факторы его формирования.
20. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда.
38. Сущность и понятие HR-брендинга.
39. Каналы и способы продвижения HR-бренда компании на внешний рынок труда.
40. Характеристика основных конкурентных преимуществ компаний с сильным HR-брендом.
41. Осознание проблем HR-бренда компании.
42. Выявление проблем HR-бренда компании на основе оценки собственного HR-бренда
43. Определение лояльности персонала к организации, вовлеченность персонала в рабочий процесс.
44. Система мероприятий, направленных на формирование лояльности персонала к организации.
45. Формирование внутреннего HR-брендинга компании.
46. Формирование внешнего HR-брендинга компании.
47. Элементы системы управления персоналом, формирующие внутренний HR-брендинг организации.

48.Элементы системы управления персоналом, формирующие внешний HR-брендинг организации.

6.2. Материалы для проведения тестирования

1.Процесс, направленный на совершенствование внутренних и внешних HR-процессов организации с целью обеспечения лояльности персонала своим местом работы, а также на привлечение в компанию самых талантливых специалистов называется: _____

2.HR-бренд это:

- а) Образ компании как хорошего места работы в глазах сотрудников организации и потенциальных кандидатов
- б) Лояльный, мотивированный и вовлеченный в рабочий процесс персонал, с помощью которого эффективно осуществляются цели и стратегии организации
- в) Стратегия привлечения талантливых и высококвалифицированных работников, а также их удержание на долгие годы в компании.
- г) Все ответы верны
- д) Нет правильного ответа

3.Основными конкурентными преимуществами сильного HR-бренда являются:

- а) Более высокая производительность труда и рентабельность
- б) Повышения уровня удовлетворенности и лояльности персонала
- в) Снижение текучести кадров
- г) Больше откликов от квалифицированных кандидатов и снижение затрат на поиск и подбор персонала
- д) Все ответы верны
- е) Нет правильного ответа

4.На рынке труда происходит купля-продажа труда:

- а) действующего;
- б) предстоящего;

5.Выберите лишний ответ. Субъекты рынка труда:

- а) работодатели;
- б) люди, ищущие работу;
- в) фирмы, предприятия;
- г) службы занятости;
- д) безработные;

6.Назовите тип конъюнктуры, соответствующей положению, когда спрос на труд превышает предложение.

7.Выберите лишнее. К структуре рынка труда относятся:

- а) центры и конторы трудоустройства;
- б) службы занятости;
- в) институты по подготовке и переподготовке работников;
- г) службы кадров и управления персоналом на предприятии;
- д) работодатели;

8.Целевая аудитория внутреннего HR-бренда:

- а) Потенциальные сотрудники и соискатели
- б) Сотрудники компании
- в) Оба ответа верны
- г) Нет правильного ответа

9.Фраза: чем выше цена труда, тем больше продавцов своего труда готовы заняться данным видом труда характеризует:

- а) закон спроса на рынке труда;
- б) закон предложения на рынке труда;

10.Выберите лишний ответ. Для установления понятия трудовых ресурсов учитываются:

- а) возраст;

б) количество безработных;

в) дееспособность;

11. Какие показатели могут охарактеризовать состояние HR-бренда организации?

а) Текучесть кадров, удовлетворенность и лояльность персонала.

б) Несоответствие квалификации персонала требованиям работодателя и высокие затраты на поиск и подбор персонала.

в) Все ответы верны

г) Верны только а, г

12. Основными задачами внутреннего HR-брендинга являются:

а) Удовлетворение требований обеих сторон трудовых отношений и прозрачность системы управления персоналом компании.

б) Выделение внутренних движущих факторов HR-бренда.

в) Донесение необходимой информации о привлекательности организации как места работы до определенных целевых групп.

г) Верны только а, в.

д) Верны только а, б.

е) Все ответы верны.

13. Микросреда организации включает в себя:

а) внутренняя среда;

б) конкуренты;

в) поставщики и маркетинговые посредники;

г) целевые потребители;

д) контактные аудитории;

е) а;б

ж) все верно

14. Процесс формирования HR-бренда компании включает в себя следующие этапы:

а) Выявление потребностей целевой аудитории; формирование внутреннего HR-брендинга; формирование внешнего HR-брендинга; оценка результатов программы HR-брендинга.

б) Определение проблем HR-бренда компании; формирование внутреннего и внешнего HR-брендинга; разработка PR мероприятий по продвижению HR-бренда организации.

в) Осознание и определение проблем HR-бренда компании; формирование внутреннего и внешнего HR-брендинга; эффект от HR-брендинга.

15. Маркетинговый комплекс включает в себя следующие обширные группы (если есть неверный ответ, укажите его):

а) товар;

б) цена;

в) каналы распределения;

г) комплекс продвижения.

в) все верно.

16. Каким образом следует определить эффективность реализации стратегии формирования HR-брендинга компании? (возможно несколько вариантов ответа)

а) Проанализировать количественные показатели, которые характеризуют направления на реализацию программы по HR-брендингу компании.

б) Мониторинг рынка труда.

в) Влияние реализации HR-брендинговых мероприятий на бизнес-показатели компании.

г) Проведение исследования среди сотрудников организации.

д) Все ответы верны.

17. Макросреда организации включает в себя (если есть неверный ответ, укажите его):

а) демография;

б) экономика;

в) природная среда;

г) политика и право;

- д) научно-техническая среда;
- е) культура;
- ж) а, б, г, е;
- з) все верно

18. Целевая аудитория внешнего HR-брендинга:

- а) Потенциальные сотрудники и соискатели
- б) Сотрудники компании
- в) Нет правильного ответа
- г) Оба ответа верны

19. Каковы основные задачи внутрикорпоративных коммуникация?

- а) Формируют единое информационное поле в компании.
- б) Формируют лояльность персонала.
- в) Формируют, корректируют и развивают корпоративную культуру.
- г) Верны только а, б.
- д) Все ответы верны.

20. Комплекс продвижения товаров включает в себя (если есть неверный ответ, укажите его):

- а) реклама;
- б) PR;
- в) стимулирование сбыта;
- г) личная продажа;
- д) а, б, в;
- е) все верно.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промежуточной аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен

Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен

Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,

организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их

	соответствие с их спецификой	соответствие с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы (задания) для экзамена

Задания для проверки результатов обучения «знать».

- 1.Труд как основа существования и самовыражения человека. Содержание труда. Характер труда. Условия, необходимые для процесса труда.
- 2.Понятие и структура трудовых ресурсов страны.
- 3.Понятие рынка труда.
- 4.Механизм действия рынка труда.
- 5.Основные элементы, характеризующие рынок труда.
- 6.Объем рынка труда.
- 7.Конъюнктура рынка труда и ее типы.
- 8.Закон спроса и предложения на рынке труда.
- 9.Теория поиска работы.
- 10.Объективные причины, изменяющие уровень резервной заработной платы при поиске работы.
- 11.Особенности моделей рынка труда и управления трудовыми ресурсами за рубежом.
- 12.Занятость и ее виды.
- 13.Безработица и ее виды.
- 14.Государственная служба занятости: уровни подчиненности, задачи и функции.
- 15.Методика начисления пособия по безработице.
- 16.Сущность миграции трудовых ресурсов.
- 17.Трудовая мобильность в России и за рубежом.
- 18.Сущность и основные понятия маркетинга персонала.
- 19.История развития маркетинга персонала.
- 20.Задачи маркетинга персонала.
- 21.Функции маркетинга персонала.
- 22.Принципы маркетинга персонала.
- 23.Взаимосвязь маркетинга персонала с кадровой политикой организации
- 24.Социально-экономические основы маркетинга персонала.
- 25.Основные концепции маркетинга персонала.
- 26.Сущность маркетингового подхода при выполнении различных функций системы управления персоналом.
- 27.Социально-экономические основы внутреннего маркетинга персонала.
- 28.Понятие и сущность внутреннего маркетинга персонала.
- 29.Понятие и сущность внешнего маркетинга персонала.
- 30.Маркетинг персонала в системе стратегического планирования развития организации.
- 31.Факторы микросреда организации, влияющие на маркетинг персонала.
- 32.Факторы макросреды организации, влияющие на маркетинг персонала.
- 33.Понятие маркетингового комплекса в рамках маркетинга персонала.
- 34.Особенности элементов маркетингового комплекса.
- 35.Значение имиджа организации для ее позиционирования на рынке труда.
- 36.Составные части имиджа организации и факторы его формирования.
- 37.Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда.
- 38.Сущность и понятие HR-брендинга.
- 39.Каналы и способы продвижения HR-бренда компании на внешний рынок труда.
- 40.Характеристика основных конкурентных преимуществ компаний с сильным HR-брендом.
- 41.Осознание проблем HR-бренда компании.
- 42.Выявление проблем HR-бренда компании на основе оценки собственного HR-бренда
- 43.Определение лояльности персонала к организации, вовлеченность персонала в рабочий процесс.

44. Система мероприятий, направленных на формирование лояльности персонала к организации.
45. Формирование внутреннего HR-брендинга компании.
46. Формирование внешнего HR-брендинга компании.
47. Элементы системы управления персоналом, формирующие внутренний HR-брендинг организации.
48. Элементы системы управления персоналом, формирующие внешний HR-брендинг организации.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. На примере организации «А» выполните анализ использования инструментов маркетингового комплекса (4-P) при формировании маркетинговой программы при управлении персоналом организации.
2. Дайте характеристику основных направлений деятельности организации «А», представьте организационную структуру, опишите деятельности службы управления персоналом с учетом основных функций управления персоналом, ситуации на рынке труда и деятельности в области маркетинга персонала.
3. Сформулируйте основные инструменты маркетингового комплекса (4-P), которые применяются в рамках управления персоналом на основе маркетинговой концепции в организации «А» :
 - 3.1 Продукт (Product) — вакансии, должность.
 - 3.2 Цена (Price) — условия по оплате труда, компенсациям и льготам.
 - 3.3 Место (Place) -каналы представления (распространения) вакансии на рынке труда.
 - 3.4 Продвижение (Promotion) — реклама рабочих мест, личные предложения (приглашения) на работу.
4. Опишите основные проблемы использования инструментов маркетингового комплекса (4-P) маркетинговой программы организации «А» в области управления персоналом.
5. Сформулируйте рекомендации и мероприятия по совершенствованию использования системы инструментов маркетингового комплекса (4-P) в рамках маркетинга персонала в организации «А».
6. Оцените социально-экономическую эффективность, предложенных рекомендаций и мероприятий по совершенствованию маркетинга персонала в организации «А».

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. На примере организации «Z» выполните анализ формирования и использования форм и систем оплаты труда (стратегий ценообразования) для различных категорий работников в рамках маркетинга персонала организации «Z».
2. Дайте характеристику основных направлений деятельности организации «Z», представьте организационную структуру, опишите деятельности службы управления персоналом с учетом основных функций управления персоналом и маркетинга персонала.
3. Выполните анализ форм и систем оплаты труда для различных категорий работников (Price) как инструмента маркетингового комплекса, который применяется в рамках управления персоналом организации «Z».
4. Опишите основные проблемы формирования оплаты труда в рамках маркетинговой программы управления персоналом в организации «Z».
5. Сформулируйте рекомендации и мероприятия по совершенствованию формирования и использования форм и систем оплаты труда (стратегий ценообразования) для различных категорий работников в рамках маркетинга персонала организации «Z».
6. Оцените социально-экономическую эффективность, предложенных рекомендаций и мероприятий по совершенствованию формирования и использования форм и систем оплаты труда (стратегий ценообразования) для различных категорий работников в рамках маркетинга персонала организации «Z».

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Маркетинг персонала / Патласов О.Ю. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-02354-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/513091>
2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017-192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
3. Управление маркетингом: Учебное пособие / Ю.Н. Егоров - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 238 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт) ISBN 978-5-16-010430-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/488403>
4. Коротков, А.В. Маркетинговые исследования: учебник для бакалавров / А.В. Коротков. – 3-е изд., перераб и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 595 с.
5. Синяева, И.М. Маркетинг: теория и практика: учебник для бакалавров / И.М. Синяева, О.Н. Романенкова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2013. - -665 с..

б) дополнительная литература:

1. Маркетинг в предпринимательской деятельности / Синяева И.М., - 5-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 266 с.: ISBN 978-5-394-02393-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/411383>.
2. Маркетинг / Романов А.А., Басенко В.П., Жуков Б.М. - М.: Дашков и К, 2018. - 440 с.: ISBN 978-5-394-01311-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415055>.
3. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности / Морозов Ю.В., Гришина В.Т., - 9-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 448 с.: ISBN 978-5-394-02263-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415400>
4. Маркетинг услуг / Синяева И.М., Романенкова О.Н., Синяев В.В., - 2-е изд. - М.: Дашков и К, 2017. - 252 с.: ISBN 978-5-394-02723-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/430570>
5. Маркетинг в отрасли инфокоммуникаций: Учебное пособие для вузов / Резникова Н.П., Кухаренко Е.Г.; Под ред. Резниковой Н.П. - М.: Гор. линия-Телеком, 2018. - 152 с.: 60х88 1/16. - (Спец. Уч. пос. для высших учебных заведений) (О) ISBN 978-5-9912-0343-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/563641>.

6. Маркетинг: экономика, финансы, контроллинг : учеб. пособие / Т.Н. Рыжикова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 225 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/24399. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/763670>
7. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер: Учебное пособие / Котлер Ф., Виноградов А.П., Чех А.А., - 7-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 211 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-9614-5717-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/851120>
8. Маркетинг: учебник для бакалавров / под ред. Н.М. Кондратенко. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 542с.
9. Гавриленко Н.М. Маркетинг: учебник / Н.И. Гавриленко. - М.: Изд-во "Академия", 2011. - 192с.
10. Галицкий Е.Б. Маркетинговые исследования: учебник для магистров / Е.Б. Галицкий, Е.Г. Галицкая. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 540с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

- 1.Электронный журнал "Работа с персоналом" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>
2. Практический журнал по кадровой работе "Кадровое дело" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>
- 3.Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://staff-control.ru/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.04.01 КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 9 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 3), экзамен (курс 4), курсовая работа (4 курс)

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	2		1	42	45	ПК-3,4
2	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	2		1	42	45	ПК-3,4
3	Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности			1	42	43	ПК-3,4
4	Сущность аудита персонала, его основные элементы	2		1	42	45	ПК-3,4
5	Методы и основные этапы аудита персонала			1	42	43	ПК-3,4

6	Методологические основы проведения аудита персонала в организации			2	42	44	ПК-3,4
7	Основные направления аудита персонала	2		1	38,7 5	41,7 5	ПК-3,4
Всего часов:		8		8	290, 75	306, 75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников

		ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 9 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3			Курс 4		
				Сессия 2			Сессия 1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		309	4	139	8	131,25	170	8	159,5
в том числе:	Лекции (Л)	8	2	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8	2	4	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	8		4			4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	20					20		20
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							

	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	270,75		131,25		131,25	139,5		139,5
Контактная работа		6		1	1		5	5	
Контактная работа в семестре (КС)		4,25		0,75	0,75		3,5	3,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		-			7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75		-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Зач., экз.</i>		<i>Зач.</i>			<i>Экз.</i>		
Общая трудоемкость, ч.		324		144			180		
Общая трудоемкость, З.Е.		9		4			5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	2		1	42	45	ПК-3,4
2	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	2		1	42	45	ПК-3,4
3	Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности			1	42	43	ПК-3,4
4	Сущность аудита персонала, его основные элементы	2		1	42	45	ПК-3,4
5	Методы и основные этапы аудита персонала			1	42	43	ПК-3,4
6	Методологические основы проведения аудита персонала в организации			2	42	44	ПК-3,4
7	Основные направления аудита персонала	2		1	38,75	41,75	ПК-3,4
Всего часов:		8		8	290,75	306,75	

5.3. Содержание дисциплины.

Раздел 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»

Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит». Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономики. Цели, задачи и содержание дисциплины.

Раздел 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга

Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования. Сущность и содержание кадрового консалтинга. Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга. Методологические подходы к кадровому консалтингу. Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности. Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.

Раздел 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности

Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом. Оптимизация функций управления персоналом. Оптимизация технологий управления персоналом. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др. Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.

Раздел 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы

Методологические аспекты аудита персонала. Методологические подходы к аудиту персонала организации. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Цели и задачи аудита персонала.

Раздел 5. Методы и основные этапы аудита персонала

Виды аудита персонала. Методы аудита персонала. Технология аудита персонала. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

Раздел 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации

Методические основы проведения аудита персонала в организации. Основные показатели аудита персонала в организации. Методика проведения аудита персонала. Стандарты аудита персонала. Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников. Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала. Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала. Оценка эффективности аудита персонала. Виды современных рекламных технологий.

Раздел 7. Основные направления аудита персонала

Направления аудита персонала. Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит. Аудит найма. Аудит увольнений. Аудит вознаграждений. Аудит условий и безопасности труда. Аудит работы служб управления персоналом

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит»	1	Устный и/или письменный опрос
2.	2.	Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга	1	Устный и/или письменный опрос
3.	3.	Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности	1	Устный и/или письмен
4.	4.	Сущность аудита персонала, его основные элементы	1	Устный и/или письменный опрос
5.	5.	Методы и основные этапы аудита персонала	1	Устный и/или письменный опрос
6.	6.	Методологические основы проведения аудита персонала в организации	2	Устный и/или письмен
7.	7.	Основные направления аудита персонала	1	Устный и/или письменный опрос
ВСЕГО			8	

8

5.5. Тематический план лабораторных работ. Не предусмотрен.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование

6.1.1. Материалы устного и/или письменного опроса

Тема 1. Предмет и содержание дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

Вопросы

- Предмет, содержание и задачи дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».
- Понятие кадрового консалтинга и аудита персонала.
- Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях рыночной экономике.
- Цели, задачи и содержание дисциплины.

Тема 2. Сущность, содержание и функции кадрового консалтинга.

Вопросы

- Кадровый консалтинг как направление управленческого консультирования.
- Сущность и содержание кадрового консалтинга.
- Отечественный и зарубежный рынок кадрового консалтинга.
- Методологические подходы к кадровому консалтингу.
- Необходимость кадрового консалтинга в различных условиях развития бизнеса: при перестройке системы управления бизнесом с целью повышения финансовых и производственных показателей, подготовке к слиянию или поглощению, централизации или децентрализации менеджмента в целом или по отдельным направлениям деятельности.
- Цели и задачи кадрового консалтинга в зависимости от степени развития системы управления персоналом организации.

Тема 3. Основные этапы кадрового консалтинга, его методы и оценки эффективности

Вопросы

- Содержание и процедуры кадрового консалтинга. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом.
- Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.
- Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.
- Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.
- Оптимизация функций управления персоналом.
- Оптимизация технологий управления персоналом.
- Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др.
- Оформление результатов кадрового консалтинга. Оценка эффективности кадрового консалтинга.

Тема 4. Сущность аудита персонала, его основные элементы.

Вопросы

- Методологические аспекты аудита персонала.
- Методологические подходы к аудиту персонала организации
- Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.
- Персонал организации, его деятельность как объект аудита.

-Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.

- Цели и задачи аудита персонала.

Тема 5 Методы и основные этапы аудита персонала

Вопросы

- Виды аудита персонала.

- Методы аудита персонала.

- Технология аудита персонала.

- Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.

- Цели и содержание этапов аудита.

Тема 6. Методологические основы проведения аудита персонала в организации

Вопросы

- Методические основы проведения аудита персонала в организации.

- Основные показатели аудита персонала в организации.

- Методика проведения аудита персонала.

- Стандарты аудита персонала.

- Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

- Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита персонала.

- Совершенствование системы управления персоналом организации на основе аудита персонала.

- Оценка эффективности аудита персонала.

- Виды современных рекламных технологий.

- Роль рекламных технологий при формировании управленческих решений.

- Маркетинговый подход к процессу подготовки управленческих решений.

Тема 7. Основные направления аудита персонала

Вопросы

- Направления аудита персонала.

- Аудит рабочих мест: аудит производительности, аудит укомплектованности, аудит развития персонала, стратегический аудит.

- Аудит найма.

- Аудит увольнений.

- Аудит вознаграждений.

- Аудит условий и безопасности труда.

- Аудит работы служб управления персоналом.

6.1.2. Тестирование

1. Какой период в развитии консалтинга называют «консалтинговым бумом»?

1) 20-30- гг. XX века;

2) 60-70 гг. XX века;

3) 80-90 гг. XX века;

4) 50-е гг. XIX века.

2. Консалтинг означает:

- 1) оказание профессиональной помощи независимыми консультантами в виде советов и рекомендаций;
 - 2) проведение тренингов с целью помочь преодолеть проблемы сотрудников организации;
 - 3) советы и рекомендации штатных PR-специалистов;
 - 4) проведение коммуникативного аудита.
3. В каком году появилась первая фирма по оказанию услуг в сфере управленческого консультирования?
- 1) 1912 г.;
 - 2) 1914 г.;
 - 3) 1929 г.;
 - 4) 1945 г.
4. ФЕАКО объединяет:
- 1) национальные менеджмент-консалтинговые организаций европейских стран;
 - 2) индивидуальных привет консультантов всего мира;
 - 3) частных лиц, занимающихся консалтингом;
 - 4) менеджмент-консалтинговые организации США.
5. В России консалтинг как профессиональная сфера деятельности появился:
- 1) в начале XX века;
 - 2) в конце XIX века; 28
 - 3) в 80-90 гг. XX века;
 - 4) в 60-х гг. XX века.
6. Консалтинг в сфере связей с общественностью является частью:
- 1) управленческого консалтинга;
 - 2) юридического консалтинга;
 - 3) политического консалтинга;
 - 4) информационных технологий.
7. Какая российская ассоциация является членом международной ассоциации, объединяющей консультантов в сфере связей с общественностью (ISCO):
- 1) АКОС;
 - 2) АКЭУ;
 - 3) РАСО;
 - 4) АЦПК.
8. На какой стадии консалтингового процесса используется процедура «long-листинга»:
- 1) на стадии заключения договора с консалтинговым агентством;
 - 2) на стадии контроля за ходом консалтингового проекта;
 - 3) на стадии отбора консалтингового агентства для выполнения проекта;
 - 4) на стадии сбора информации о заказчике проекта.
9. Какие стадии обычно выделяют в консалтинговом процессе:
- 1) подписания договора, выполнения обязательств по договору, окончание действия договора;
 - 2) предварительную, проектную, итоговую;
 - 3) стадию исследований и анализа, разработки вариантов решения проблемы, внедрения вариантов решения проблемы;
 - 4) предпроектную, проектную, послепроектную.
10. Как правило, организации работают с PR-агентством на основании:

- 1) заключенного контракта;
 - 2) советов штатных PR-специалистов;
 - 3) личных договоренностей руководителя;
 - 4) по распоряжению органов власти.
11. Теория интегрированных маркетинговых коммуникаций в современной России применяется:
- 1) в крупных коммерческих корпорациях;
 - 2) в негосударственных организациях;
 - 3) в органах государственной власти;
 - 4) на предприятиях малого бизнеса.
12. Web-сайт в PR должен работать:
- 1) как доска объявлений;
 - 2) как инструмент коммуникации со всеми группами общественности;
 - 3) как рекламный носитель;
 - 4) не используется в PR.
13. Модель RACE расшифровывается как:
- 1) планирование, прогнозирование, коммуникация, корректировка;
 - 2) планирование, коммуникация, оценка, корректировка;
 - 3) исследование, действие, коммуникация, оценка;
 - 4) прогнозирование, действие, коррекция, коммуникация.
14. Основными задачами модератора при проведении фокус-группы являются:
- 1) направление обсуждения в нужное заказчикам исследования русло;
 - 2) разъяснение присутствующим поставленных заказчиками вопросов;
 - 3) контроль за участниками фокус-группы;
 - 4) ведение стенограммы заседания фокус-группы.
15. Коммуникативный аудит - это:
- 1) исследование отношения СМИ к организации;
 - 2) изучение коммуникативных барьеров, препятствующих прохождению информации в организации;
 - 3) комплексное исследование каналов коммуникации, связывающих организацию с группами внешней общественности;
 - 4) комплексная оценка состояния системы коммуникаций организации и рекомендации по ее совершенствованию.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен, курсовая работа.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме зачёта** проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме экзамена** проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме **защиты курсовой работы** проводится по результатам выполнения соответствующего вида учебной работы, предусмотренного учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по итогам защиты курсового проекта проводится преподавателем методом экспертной оценки. По итогам выполнения курсовой работы выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Имеются незначительные замечания по оформлению работы.
Удовлетворительно	3	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. Имеются значительные замечания по оформлению курсовой работы.
Неудовлетворительно	2	Курсовая работа выполнена с нарушением требований, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и (или) в ходе защиты работы студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы к зачету:

1. Понятие аудита персонала. Субъекты и объект кадрового аудита.
2. Цели и задачи кадрового аудита.
3. Место аудита персонала в системе управления организацией. Уровни кадрового консалтинга и аудита.

4. Принципы и методы проведения кадрового аудита.
5. Аудит кадрового потенциала организации.
6. Функции системы управления персоналом организации с точки зрения кадрового консалтинга и аудита.
7. Направления анализа экономической эффективности деятельности по управлению персоналом в организации.
8. Этапы проведения аудита персонала. Их характеристики и особенности.
9. Понятие кадрового консалтинга. Субъекты и объект кадрового консалтинга.
10. Цели и задачи объект кадрового консалтинга.
11. Принципы и методы проведения кадрового консалтинга.
12. Психологические, экономические и управленческие технологии и подходы к проведению кадрового консалтинга.
13. Виды аудиторской информации.
14. Требования к аудиторской информации.
15. Методы получения и источники информации для оценки системы управления персоналом в организации.
16. Локальные НПА организации регламентирующие проведение кадрового аудита.
17. Виды рисков связанных с оценкой эффективности системы управления человеческими ресурсами организации.
18. Методы снижения рисков, возникающих при проведении кадрового аудита.
19. Структура аудиторского заключения по результатам проведения кадрового аудита.
20. Требования к составлению итоговой части аудиторского заключения.
21. Подходы к анализу показателей кадрового аудита. Примеры расчета показателей, используемых для оценки эффективности системы управления персоналом.
22. Методы анализа социально-психологического климата в организации.
23. Механизмы улучшения социально-психологического климата в организации.
24. Оптимизация деятельности специализированных функциональных подразделений по управлению персоналом.
25. Механизмы совершенствования программ развития персонала в организации.
26. Механизмы планирования и оптимизации затрат на персонал.
27. Механизмы снижения текучести кадров и повышения производительности труда

7.3.2. Экзаменационные вопросы (задания):

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Сущность понятия «консалтинг».
2. Понятие «кадровый аудит».
3. Методологические подходы к кадровому консалтингу.
4. Цели и задачи кадрового консалтинга.
5. Содержание кадрового консалтинга.
6. Сущность оптимизации системы управления персоналом.
7. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом.
8. Сущность оптимизации технологии управления персоналом.
9. Методы кадрового консалтинга.
10. Эффективность кадрового консалтинга.
11. Критерии оценки эффективности кадрового консалтинга.
12. Система оформления результатов кадрового консалтинга.
13. Методологические аспекты аудита персонала.
14. Основные методологические подходы к аудиту персонала организации.
15. Сущность аудита персонала.

16. Основные элементы концепции аудита персонала.
17. Организационно-технологический аспект аудита.
18. Сущность социально-психологического аудита персонала.
19. Экономические особенности аудита персонала.
20. Цели и задачи аудита персонала.
21. Виды аудита.
22. Методы аудита персонала.
23. Технология аудита персонала.
24. Основные этапы аудита.
25. Основные показатели аудита персонала в организации.
26. Методика проведения аудита персонала.
27. Стандарты аудита персонала.
28. Критерии оценки аудита персонала.
29. Направления аудита персонала.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Аудит найма.
2. Аудит увольнения.
3. Аудит вознаграждений.
4. Аудит условий и безопасности труда.
5. Аудит работы служб управления персоналом.

7.3.3. Темы курсовых работ

1. Содержание и процедуры кадрового консалтинга.
2. Оптимизация системы управления персоналом как основная цель кадрового консалтинга.
3. Основные этапы оптимизации системы управления персоналом: предварительная диагностика состояния системы управления персоналом, реорганизация подсистем управления персоналом, внедрение и сопровождение.
4. Оптимизация организационной и функциональной структуры системы управления персоналом.
5. Оптимизация функций управления персоналом.
6. Оптимизация технологий управления персоналом.
7. Критерии выбора консультантов в области управления персоналом. Методы кадрового консалтинга: бенчмаркинг, кадровый мониторинг, кадровый контроллинг, технологии AssessmentCentre и др.
8. Оформление результатов кадрового консалтинга.
9. Оценка эффективности кадрового консалтинга.
10. Методологические аспекты аудита персонала.
11. Методологические подходы к аудиту персонала организации.
12. Сущность и основные элементы концепции аудита персонала.
13. Персонал организации, его деятельность как объект аудита.
14. Основные аспекты аудита в трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический.
15. Цели и задачи аудита персонала.
16. Виды аудита персонала.
17. Методы аудита персонала.

18. Технология аудита персонала.
19. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки.
20. Цели и содержание этапов аудита.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Воронова, Е.И. Управленческий учет: учебник для бакалавров / Е.Ю. Воронова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 590 с.
2. Знаменский, Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник для магистров / Д.Ю. Знаменский, Н.А. Омельченко. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 365 с.
3. Горелик О.М. Управленческий учет и анализ: учебное пособие / О.М. Горелик, Л.А. Парамонова, Э.Ш. Низамова. - М.: КНОРУС, 2009. - 256 с.
4. Подольский В.И. Аудит: учебник для бакалавров / В.И. Подольский, А.А. Савин. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 587с.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.

б) дополнительная литература

1. Ананьева Т.Н., Ткалич А.И. Информационный консалтинг. – М., 2016. – 206 с.
2. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие/ Под ред. проф. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2010. - 262с.
3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2016. – 492 с.
4. Никонова Т.В. Управленческий аудит: персонал. / Под ред. Ю.Г. Одегова.- М.: Экзамен, 2015. - 224 с.
5. Одегов Ю.Г. Аудит и контроллинг персонала: Учеб.пособие. - М.: Экзамен, 2015.- 447 с.
6. Пастухов А. С. Информационные технологии в консалтинге. – М., 2017. – 231 с.
7. Ришар Жак Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия: Пер. с фр ./ Под ред. Л.П. Белых.- М.: Аудит: ЮНИТИ, 1997. - 357 с.
8. Ткалич А.И. Консалтинговый сервис: Учебное пособие. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2017. – 207 с.
9. Шеремет А.Д. Аудит: Учебник / А.Д. Шеремет, В.П. Суту. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 352 с.

в)ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.nber.org> – working papers
2. <http://www.economics.harvard.edu/>
3. <http://www1.ifs.org.uk/>
4. <http://www.irs.princeton.edu/pubs/>
5. <http://www.urbanecomics.ru>
6. <http://www.gks.ru>
7. <http://www.minzdravsoc.ru>
8. <http://www.ecsocmen.edu.ru>
9. <http://www.interface.ru/fset.asp?Url=/case/defs1.html>
10. <http://consulting-details.ru/Page148.html>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е.

при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 9 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (курс 3, сессия 2), экзамен (курс 4, сессия 1), курсовая работа (4 курс)

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	1		1	42	44	ПК-3,4
2	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	1		1	42	44	ПК-3,4
3	Современные технологии рекрутмента	1		2	42	44	ПК-3,4
4	Методы оценки персонала при найме	1		1	42	44	ПК-3,4
5	Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	2		1	42	44	ПК-3,4

6	Организация текущей деловой оценки персонала	1		1	42	44	ПК-3,4
7	Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	1		1	38,7 5	40,7 5	ПК-3,4
Всего часов:		8		8	290,7 5	306, 75	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников

		ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 9 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3			Курс 4		
				Сессия 2			Сессия 1		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		309	4	139	8	131,25	170	8	159,5
в том числе:	Лекции (Л)	8	2	4	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	8	2	4	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	8		4			4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-							
	Курсовой проект (КП)	-							
	Курсовая работа (КР)	20					20		20
	Расчетно-графические работы (РГР)	-							

	Реферат	-							
	Контрольная работа	-							
	Другие виды работы	270,75		131,25		131,25	139,5		139,5
Контактная работа		6		1	1		5	5	
Контактная работа в семестре (КС)		4,25		0,75	0,75		3,5	3,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,75		0,25	0,25		1,5	1,5	
Контроль, всего:		11,25		3,75	3,75		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		-			7,5	7,5	
	Зачёт	3,75		3,75	3,75		-		
	Зачёт с оценкой	-		-			-		
Форма промежуточной аттестации		<i>Зач., экз.</i>		<i>Зач.</i>			<i>Экз.</i>		
Общая трудоемкость, ч.		324		144			180		
Общая трудоемкость, З.Е.		9		4			5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	1		1	42	44	ПК-3,4
2	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	1		1	42	44	ПК-3,4
3	Современные технологии рекрутмента	1		2	42	44	ПК-3,4
4	Методы оценки персонала при найме	1		1	42	44	ПК-3,4
5	Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	2		1	42	44	ПК-3,4
6	Организация текущей деловой оценки персонала	1		1	42	44	ПК-3,4
7	Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	1		1	38,75	40,75	ПК-3,4
Всего часов:		8		8	290,75	306,75	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом

Понятие оценки персонала. Оценка персонала в системе управления персоналом. Виды оценки: оценка при найме, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности. Планирование рекрутмента.

Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов

Определение потребности в персонале. Исследование рынка труда. Определение требований к персоналу и предложений работодателя. Профиль должности. Построение модели компетенций.

Тема 3. Современные технологии рекрутмента

Привлечение, подбор и отбор персонала. Виды подбора персонала. Технологии поиска и подбора персонала: массовый рекрутмент, аутсорсинг, Graduate Recruitment, Selection, Executive Search, Cross-country Search, General Recruitment.

Тема 4. Методы оценки при найме персонала

Психодиагностические и социологические методы оценки персонала. Тестирование. Виды тестов. Интервью: психологическое, биографическое, профессиональное, интервью по компетенциям. Правила постановки вопросов. Оценка резюме: контент-анализ. Метод экспресс-оценки. Невербальные средства коммуникации.

Тема 5. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации

Оценка персонала в системе кадрового аудита: подбор, ротация, контроль персонала, оптимизация системы оплаты труда, разработка программ обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.

Тема 6. Организация текущей деловой оценки персонала

Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения. Разработка критериев оценки. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассессмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (Management by Objectives).

Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала

Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. Оценка персонала и социальное развитие организации.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	1	Устный и/или письменный опрос

2.	2.	Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	1	Устный и/или письменный опрос
3.	3.	Современные технологии рекрутмента	2	Устный и/или письменный опрос
4.	4.	Методы оценки персонала при найме	1	Устный и/или письменный опрос
5.	5.	Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	1	Устный и/или письменный опрос
6.	6.	Организация текущей деловой оценки персонала	1	Устный и/или письменный опрос
7.	7.	Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	1	Устный и/или письменный опрос, тестирование
ВСЕГО			8	

5.6. Тематический план лабораторных работ.
Не предусмотрен.

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование

6.1.1 Материалы устного и/или письменного опроса

Тема 1. . Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.

Вопросы

1. Понятие оценки персонала.
2. Оценка персонала в системе управления персоналом.
3. Виды оценки: оценка при найме, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности.
4. Планирование рекрутмента.

Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов.

Вопросы

1. Определение потребности в персонале.

2. Исследование рынка труда.
3. Определение требований к персоналу и предложений работодателя.
4. Профиль должности.
5. Построение модели компетенций.

Тема 3. Современные технологии рекрутмента

Вопросы

1. Привлечение, подбор и отбор персонала.
2. Виды подбора персонала.
3. Технологии поиска и подбора персонала: массовый рекрутмент, аутсорсинг, Graduate Recruitment, Selection, Executive Search, Cross-country Search, General Recruitment

Тема 4. Методы оценки при найме персонала

Вопросы

1. Психодиагностические и социологические методы оценки персонала. Тестирование.
2. Виды тестов.
3. Интервью: психологическое, биографическое, профессиональное, интервью по компетенциям.
4. Правила постановки вопросов.
5. Оценка резюме: контент-анализ.
6. Метод экспресс-оценки.
7. Невербальные средства коммуникации.

Тема 5 Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации

Вопросы

1. Оценка персонала в системе кадрового аудита: подбор, ротация, контроль персонала, оптимизация системы оплаты труда, разработка программ обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала.
2. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.

Тема 6. Организация текущей деловой оценки персонала

Вопросы

1. Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения.
2. Разработка критериев оценки.
3. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассессмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование.
4. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи.
5. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (Management by Objectives).

Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала

Вопросы

1. Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений.
2. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры.
3. Оценка персонала и социальное развитие организации.

6.1.2. Тестирование

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов
1.	Как называется работа, не предусмотренная производственным заданием?	а) основная работа; б) вспомогательная работа; в) работа по обслуживанию производства; г) непроизводственная работа; д) случайная работа.
2.	Какая из перечисленных категорий затрат рабочего времени относится к подготовительно-заключительной работе?	а) получение наряда, инструмента; б) ознакомление с чертежом; в) установка и снятие детали; г) инструктаж о порядке выполнения работы; д) сдача технологической документации.
3.	Какие виды норм существуют на предприятии?	а) норма времени; б) норма выработки; в) норма обслуживания; г) должностная инструкция; д) нормированное задание.
4.	Какие виды нормативов включают в себя нормативы по труду?	а) тарифно-квалификационные справочники; б) нормативы времени; в) нормативы численности; г) нормативы обслуживания; д) нормативы режимов работы оборудования.
5.	Что определяется по формуле: $T_n : T_f \times 100$?	а) средний процент выполнения норм; б) процент выполнения норм времени; в) выполнение норм по отработанному времени; г) процент выполнения норм выработки; д) выполнение норм по сменному времени?
6.	Какие из перечисленных относятся к методам нормирования труда – хронометражу и фотографии рабочего дня?	а) нормирование оперативного времени на ручных и вспомогательных работах; б) замеры подготовительно-заключительного рабочего времени; в) замер затрат времени на весь рабочий день; г) замеры продолжительности операций по отдельным элементам и рабочим приемам; д) изучение затрат времени на обслуживание рабочего места в течение всего или части рабочего дня.
7.	Численность основных рабочих-сдельщиков определяется следующими методами:	а) по нормативам численности; б) по нормам обслуживания; в) по нормам времени; г) по нормам выработки; д) по штатным расписаниям.
8.	В какую норму времени включаются затраты машинного и вспомогательного времени на операцию?	а) норма подготовительно-заключительной работы; б) норма времени обслуживания рабочего места; в) норма оперативного времени; г) норма штучного времени; д) норма штучно-калькуляционного времени.
9.	Как называется метод изучения рабочего времени, основанный на непрерывном наблюдении и измерении всех	а) метод моментных наблюдений; б) метод непосредственных замеров; в) самофотография; г) фотография рабочего времени;

	затрат рабочего времени на протяжении определенного периода?	д) хронометраж.
10.	Какие этапы включает в себя проведение фотографии рабочего времени исполнителя?	а) проведение наблюдения; б) обработка данных наблюдения; в) подготовка к наблюдению; г) изучение методов и приемов труда; д) анализ результатов наблюдения.
11.	Что такое нормирование труда?	а) процесс установления необходимых затрат труда на выполнение определенной работы; б) расчет количества труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы; в) установление расчетным путем затрат рабочего времени на изготовление единицы продукции.
12.	Какая норма труда является определяющей для других норм?	а) норма выработки; б) норма времени; в) норма управляемости.
13.	Какие затраты рабочего времени относятся к ненормируемым, т.е. не включаются в норму?	а) время нерегламентированных перерывов; б) время на отдых и личные надобности; в) время на обслуживание рабочих мест.
14.	Какое время (категория времени) затрачивается один раз на работу и не зависит от объема работы, выполняемой по конкретному заданию?	а) оперативное; б) подготовительно-заключительное; в) время обслуживания рабочего места.
15.	Как называется норма, установленная исходя из наиболее полного использования оборудования и рабочего времени?	а) опытная норма; б) технически обоснованная норма; в) укрупненная норма; г) статистическая норма; д) сравнительная норма.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	

Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет, экзамен, курсовая работа.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме зачёта** проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся **в форме экзамена** проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме **защиты курсовой работы** проводится по результатам выполнения соответствующего вида учебной работы, предусмотренного учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по итогам защиты курсового проекта проводится преподавателем методом экспертной оценки. По итогам выполнения курсовой работы выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Имеются незначительные замечания по оформлению работы.
Удовлетворительно	3	Курсовая работа выполнена в соответствии с требованиями, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и в сроки, установленные учебным планом и календарным графиком учебного процесса. В ходе защиты курсовой работы студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. Имеются значительные замечания по оформлению курсовой работы.
Неудовлетворительно	2	Курсовая работа выполнена с нарушением требований, установленными в методических указаниях к выполнению курсовой работы по дисциплине (модулю) и (или) в ходе защиты работы студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Вопросы к зачету:

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Оценка персонала и кадровая политика организации.
4. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.

5. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
6. Развитие законодательства по оценке персонала организаций.
7. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
8. Технологические проблемы оценки персонала организации.
9. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности финансирования программ развития персонала.
10. Особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем (сопротивление оценке со стороны персонала).
11. Структура процедуры оценки персонала.
12. Традиционные методы оценки персонала.
13. Современные методы оценки персонала.
14. Ошибки при оценке персонала.
15. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.
16. Психологические методы в системе методов оценки персонала.
17. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
18. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
19. План аттестации персонала организации.
20. Документационное обеспечение аттестации персонала в организации.
21. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в царский период России.
22. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в советский период России.
23. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
24. Оценка квалификации и результативности труда рабочих.
25. Оценка квалификации и результативности труда специалистов.
26. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации.
27. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
28. Оценка управленческого потенциала руководителя.
29. Российский стандарт центра оценки.
30. Современная практика применения центра оценки в России.

7.3.2 Экзаменационные вопросы (задания)

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности.
4. Построение модели компетенций
5. Современные технологии поиска и подбора персонала
6. Тестовые методики оценки персонала
7. Правила проведения интервью.
8. Психологическое интервью.
9. Биографическое интервью.
10. Профессиональное интервью.
11. Интервью по компетенциям.
12. Применение контент-анализа при оценке резюме.
13. Экспресс-оценка при найме персонала.
14. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала.
15. Оценка персонала как средство контроля персонала.
16. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.

17. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
18. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
19. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
20. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
21. Применение методики Ассессмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
22. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
23. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
24. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
25. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
26. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
27. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
28. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала
29. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
30. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
2. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
3. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
4. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
5. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
6. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
7. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала
8. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
9. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.

7.3.3. Темы курсовых работ

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
4. Технологические проблемы оценки персонала организации.
5. Традиционные методы оценки персонала (Качественные методы)
6. Традиционные методы оценки персонала (Количественные методы)
7. Традиционные методы оценки персонала (Комбинированные методы)
8. Современные методы оценки персонала
9. Психологические методы в системе методов оценки персонала
10. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Многофакторные методики исследования личности)
11. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики для определения типа личности)
12. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования интеллекта).
13. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования

стилей мышления, обучения, деятельности)

14. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
15. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
16. Основные этапы проведения аттестации (Подготовительная работа)
17. Основные этапы проведения аттестации (Порядок проведения и результаты аттестации).
18. Документы, используемые при проведении аттестации
19. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
20. Аттестация государственных гражданских служащих.
21. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
22. Медицинское обследование работника.
23. Оценка квалификации работника.
24. Оценка квалификации и результативности труда рабочих
25. Оценка квалификации и результативности труда специалистов
26. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
27. Оценка управленческого потенциала руководителя.
28. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.
29. Центр оценки: содержание метода.
30. Современная практика применения центра оценки в России.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 171 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011050-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/511069>
2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — [www.dx.doi.org/10.12737/24412](http://dx.doi.org/10.12737/24412). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/782840>

3. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znaniium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/979284>
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 477 с.
5. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д.Каверина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2014. — 488 с.

б) дополнительная литература

1. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с.: 60х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-238-01445-6 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/882794>
2. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спорт.: Монография/Г.М.Романова, Н.А.Савельева - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60х90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-905554-81-0 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/515977>
3. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 129 с.: ISBN 978-5-9614-4732-3 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/916030>
4. Герасимов, Б.Н. Оценка деятельности менеджера по персоналу [Электронный ресурс] : статья / Б.Н. Герасимов. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник, 2015. - 12 с. - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog.php?bookinfo=526866>.
5. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - М.:Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/752220>
6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. — М.: Изд-во «Юрайт», 2012. — 525с.
7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. — М.: Изд-во «Юрайт», 2013. — 525с.
8. Литвак, Б.Г. Управленческие решения. Практикум: учебное пособие / Б.Г. Литвак. — М.: Московская финансово-промышленная «Академия», 2012. — 448с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Сайт компании «Лекс», работающей в области кадрового менеджмента — <http://www.hr2you.ru>
Журнал для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс] — режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm/>
Журнал для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс] — режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было

быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала

Направление подготовки

38.03.03 *Управление персоналом*

Направленность (профиль)

«*Управление персоналом организации*»

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоемкость дисциплины (модуля): 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос и / или письменный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Организация тарифной системы	1			40	41	ПК-4,5,8
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1		1	40	42	ПК-4,5,8
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1		1	40	42	ПК-4,5,8

4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1		1	39,5	41,5	ПК-4,5,8
5	Планирование фонда оплаты труда			1	39	40	ПК-4,5,8
Всего часов		4		4	198,5	206,4	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и т.д.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала

		ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		206,5		206,5	8	198,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	198,5		198,5		198,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	

Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.		216		216		
Общая трудоемкость, З.Е.		6		6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Организация тарифной системы	1			40	41	ПК-4,5,8
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1		1	40	42	ПК-4,5,8
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1		1	40	42	ПК-4,5,8
4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1		1	39,5	41,5	ПК-4,5,8
5	Планирование фонда оплаты труда			1	39	40	ПК-4,5,8
Всего часов		4		4	198,5	206,4	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Организация тарифной системы. Понятие тарифной системы оплаты труда. Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в Российской Федерации. Основные тарифообразующие факторы. Дифференциация заработной платы. Тарифная оплата и ее функции. Экономические факторы тарифной дифференциации. Редукция труда и ее методы. Тарифно-квалификационные справочники и другие виды тарифного нормирования труда. Оценка сложности труда руководителей, специалистов и служащих предприятий. Квалификационно-должностная группировка руководителей, специалистов, служащих. Дифференцированная оценка условий труда. Общая характеристика тарифного варианта организации заработной платы. Определение минимальной тарифной ставки. Определение состава тарифообразующих факторов, их соотношения друг с другом и принципов дифференциации тарифной оплаты. Условия труда. Значимость профессий (вида работ) как тарифообразующий фактор. Определение коэффициентов сложности труда.

Тема 2. Экономическая сущность форм и систем оплаты труда. Понятие системы заработной платы. Классификация систем заработной платы. Два основных уровня отношений между работниками и работодателями. Форма заработной платы. Требования к системам оплаты труда. Нормирование труда: тарифное (устанавливающее нормы качества труда) и организационно-техническое (устанавливающее нормы количества труда при имеющихся организационно-технических условиях его осуществления). Сдельные системы оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Условия применения сдельных и повременных систем оплаты труда. Формы оплаты труда.

Тема 3. Системы премирования и поощрения за результаты работы. Основные виды поощрительных выплат. Необходимость поощрительных систем. Премии за основные результаты работы. Организация премирования работников за основные результаты хозяйственной деятельности. Организация премирования руководителей, специалистов, служащих внутрипроизводственных подразделений. Порядок начисления премий. Качественная оценка эффективности системы премирования.

Тема 4. Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения. Доплаты и надбавки к основной заработной плате. Тарифная ставка (оклад) как база исчисления размера доплаты (надбавки). Доплаты, носящие стимулирующий характер. Доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта работы и т.п.). Доплаты за условия труда. Компенсационные доплаты. Единовременные премии и вознаграждения.

Тема 5. Планирование фонда оплаты труда. Цели, задачи и технология планирования средств на оплату труда. Состав и структура средств на оплату труда. Планирование фонда оплаты труда. Методы определения планового фонда оплаты труда. Планирование фонда оплаты труда персонала: по суммарной трудоемкости производственной программы, по действующему минимуму уровня оплаты труда. Планирование часового, дневного, месячного (квартального, годового) фондов заработной платы. Планирование средств фонда потребления. Планирование фонда заработной платы. Анализ фонда заработной платы. Переменная и постоянная части фонда заработной платы, расчет абсолютного и относительного отклонения

5.4 Тематический план практических занятий

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
2	Экономическая сущность форм и систем оплаты труда	1	устный опрос и / или письменный опрос
3	Системы премирования и поощрения за результаты работы	1	устный опрос и / или письменный опрос
4	Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения	1	устный опрос и / или письменный опрос
5	Планирование фонда оплаты труда	1	устный опрос и / или письменный опрос, тестирование

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос и / или письменный опрос;
- тестирование.

6.1.1. Материалы для проведения устного и / или письменного опроса

1. Организации труда и заработной платы на предприятии
2. Организация системы мотивации на предприятии
3. Оптимизация системы вознаграждения на предприятии
4. Планирование затрат на оплату труда
5. Эффективности использования кадров как фактор повышения оплаты труда
6. Формы и системы оплаты труда на предприятии
7. Планирование оплаты труда на предприятия
8. Организация рационального использования средств на оплату труда
9. Управление производительностью оплатой труда на предприятии
10. Организация материального стимулирования труда на предприятии
11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда
12. Анализ системы вознаграждения в организации и ее совершенствовании
13. Формирование средств на оплату труда в современных условиях
14. Управление оплатой труда: эксперимент, проблемы, результаты
15. Современные тенденции развития систем оплаты труда в условиях рынка
16. Управление конфликтными ситуациями как фактор эффективности системы оплаты труда
17. Оплата труда в рыночных условиях хозяйствования
18. Проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда
19. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики предприятия
20. Особенности организации оплаты труда работников предприятия сферы услуг.
21. Пути и средства повышения эффективности системы вознаграждения
22. Планирование труда и заработной платы на предприятии
23. Планирование и организация труда и заработной платы работников бюджетной сферы
24. Планирование и организация труда и заработной платы работников в негосударственном секторе.
25. Планирование и организация труда и заработной платы работников в малом бизнесе.
26. Планирование и организация труда и заработной платы работников в производственном секторе.
27. Методы планирования и регулирования труда и заработной платы
28. Планирование в системе управления трудом и его оплатой
29. Сравнительный анализ издержек на рабочую силу, затрат на оплату труда и производительности труда

6.1.2. Материалы для проведения тестирования

1. Тарифная система оплаты труда рабочих включает
 - тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник
 - тарифные ставки, тарифные сетки, тарифно-квалификационный справочник
 - тарифные ставки, должностные оклады, тарифные сетки
 - должностные оклады, премиальные положения, тарифно-квалификационный справочник
2. Формы заработной платы
 - сдельно-премиальная
 - повременная и сдельная
 - основная и дополнительная
 - повременно-премиальная
3. Условия применения сдельной оплаты труда
 - невозможность точного учета выполненных работ

- строгая регламентация производственного процесса
 - необходимость стимулировать рабочих в увеличении выработки продукции
 - функции рабочего сводятся к наблюдению за работой оборудования
4. Элемент тарифной системы, представляющий перечень тарифных разрядов и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов
 - тарифно-квалификационный справочник
 - тарифная ставка
 - тарифная сетка
 - тарифная ставка и тарифная сетка
 5. Важнейшими показателями расчета фонда сдельной заработной платы являются
 - заработная плата работников и отработанное ими время
 - отработанное время и количество работников
 - объем выпущенной продукции и отработанное время всеми работниками
 - объем выпущенной продукции и расценки
 6. Сдельная заработная плата определяется на базе
 - тарифной ставки и отработанного времени
 - расценки и отработанного времени
 - расценки и количества произведенной продукции
 - тарифной ставки и количества произведенной продукции
 7. В состав фонда заработной платы не включается
 - оплата отпусков
 - единовременные премии
 - командировочные расходы
 - оплата простоев по вине работника.
 8. Назначение тарифной ставки
 - расчет повременной заработной платы
 - расчет сдельной заработной платы
 - расчет тарифных коэффициентов
 - расчет оклада
 9. Назначение тарифных коэффициентов
 - расчет повременной заработной платы
 - расчет сдельной заработной платы
 - расчет элементов тарифной сетки
 - расчет оклада
 10. Средняя заработная плата- это
 - заработная плата за 1 час отработанного времени
 - заработная плата за единицу произведенной продукции
 - заработная плата одного работника
 - заработная плата за объем выполненной работы
 11. Дополнительная заработная плата включает
 - премии
 - доплаты за совмещение профессий
 - доплаты за работу в ночное время
 - оплату отпусков
 12. Выплаты стимулирующего характера включают
 - за работу в ночное время
 - доплаты за работу в праздничные дни
 - доплаты за совмещение профессий
 - оплата сверхурочных работ
 13. Рассчитайте заработную плату экономиста за отработанное время, если его месячный оклад 13200рублей, из 22 рабочих дней экономист болел 5 дней.

- 3000 руб
- 10200 руб
- 10000 руб
- 6800 руб

14. Основная заработная плата - это
- заработная плата за отработанное время
 - стимулирующие выплаты
 - заработная плата за отработанное время
 - оплата отпусков

7.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен

Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы

	5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы

	8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Организации труда и заработной платы на предприятии
2. Организация системы мотивации на предприятии
3. Оптимизация системы вознаграждения на предприятии
4. Планирование затрат на оплату труда
5. Эффективности использования кадров как фактор повышения оплаты труда
6. Формы и системы оплаты труда на предприятии
7. Планирование оплаты труда на предприятии
8. Организация рационального использования средств на оплату труда
9. Управление производительностью оплатой труда на предприятии

10. Организация материального стимулирования труда на предприятии
11. Совершенствование структуры затрат на оплату труда
12. Анализ системы вознаграждения в организации и ее совершенствовании
13. Формирование средств на оплату труда в современных условиях
14. Управление оплатой труда: эксперимент, проблемы, результаты
15. Современные тенденции развития систем оплаты труда в условиях рынка
16. Управление конфликтными ситуациями как фактор эффективности системы оплаты труда
17. Оплата труда в рыночных условиях хозяйствования
18. Проблемы повышения эффективности использования средств на оплату труда
19. Система оплаты труда как составляющая кадровой политики предприятия
20. Особенности организации оплаты труда работников предприятия сферы услуг.
21. Пути и средства повышения эффективности системы вознаграждения
22. Планирование труда и заработной платы на предприятии
23. Планирование и организация труда и заработной платы работников бюджетной сферы
24. Планирование и организация труда и заработной платы работников в негосударственном секторе.
25. Планирование и организация труда и заработной платы работников в малом бизнесе.
26. Планирование и организация труда и заработной платы работников в производственном секторе.
27. Методы планирования и регулирования труда и заработной платы
28. Планирование в системе управления трудом и его оплатой
29. Сравнительный анализ издержек на рабочую силу, затрат на оплату труда и производительности труда

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

Задача 1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Задача 2. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Задача 3. Рассчитать заработную плату рабочего 4 разряда, оплачиваемого по повременно – премиальной системе. Размер премии 20 %. Число фактически отработанных дней в месяц – 22. продолжительность смены 8 часов.

Задача 4. 4. Определить сдельную расценку и фактическую заработную плату за месяц рабочего с вредными условиями труда. Норма выработки за смену – 25 куб. м. Рабочий за месяц выработал 1150 куб.м. Работа тарифицируется по четвертому разряду (ТС час = 21,21 руб.). Доплата за вредность – 15 % к тарифной ставке.

Задача 5. Определить годовой ФЗП оператора рубительной машины 5 разряда (ТС час = 24,2 руб.), при следующих условиях: эффективный фонд рабочего времени – 1632 часа, премия 35 %, районный коэффициент -15 %, процентная надбавка – 50 %, процент дополнительной заработной платы – 19,6 %, выслуга лет – 11%.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов

обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60х90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472457>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О. К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>
3. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/539518>.
4. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 256с.

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом : Технологии:
2. учебное пособие / под ред. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю. Ветлужских Е. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 192 с.
3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / Анцупов А. Я., Ковалев В. В. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 391 с.
4. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие / Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. - М. : Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 148 с.
5. Складская В. А. Экономика труда: учебник / Складская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с.
6. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 671с.
7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 151с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
4. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки

38.03.03 *Управление персоналом*

Направленность (профиль)

«Управление персоналом организации»

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Кафедра: экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоемкость дисциплины (модуля): 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий;
- тестирование;
- ситуационные задачи.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации.	1			22	23	ПК-4,5,8
2	Зарубежные теории мотивации	1			22	23	ПК-4,5,8

3	Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	1			22	23	ПК-4,5,8
4	Дополнительное материальное вознаграждение	1			22	23	ПК-4,5,8
5	Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования				22	23	ПК-4,5,8
6	Социальная мотивация трудовой деятельности			1	22	23	ПК-4,5,8
7	Моральное стимулирование труда			1	22	23	ПК-4,5,8
8	Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация			1	22	23	ПК-4,5,8
9	Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации			1	22,5	23,5	ПК-4,5,8
Всего часов		4		4	198,5	206,4	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и т.д.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		206,5		206,5	8	198,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		

	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	198,5		198,5		198,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.		216		216		
Общая трудоемкость, З.Е.		6		6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации.	1			22	23	ПК-4,5,8
2	Зарубежные теории мотивации	1			22	23	ПК-4,5,8
3	Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	1			22	23	ПК-4,5,8
4	Дополнительное материальное вознаграждение	1			22	23	ПК-4,5,8
5	Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования				22	23	ПК-4,5,8
6	Социальная мотивация трудовой деятельности			1	22	23	ПК-4,5,8
7	Моральное стимулирование труда			1	22	23	ПК-4,5,8
8	Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация			1	22	23	ПК-4,5,8
9	Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации			1	22,5	23,5	ПК-4,5,8
Всего часов		4		4	198,5	206,4	

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации. Предмет учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности». Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области экономики труда. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Понятие, сущность и определения мотивации. Исторический аспект возникновения мотивации. Хотторнский эксперимент Мэйо. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 2. Зарубежные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности. Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. «Теория Х» Мак-Грегора. «Теория Y». «Теория Z» В. Оучи. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха японских систем мотиваций. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника. Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России. Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей, мотивов отношения к труду, формирования нормативных мотивов труда, анализа побудительных мотивов к труду, концепции мотивации управленческого труда. Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.

Тема 3. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации. Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности. Определение рациональных границ материального вознаграждения. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения. Мотивация и стимулирование труда при различных типах стратегии организации. Компенсационная политика организации. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на компенсационную политику. Структура компенсационного пакета. Механизм регулирования заработной платы. Варианты регулирования заработной платы - государственный и договорной. Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы. Различия в расчетах компенсационного пакета в государственных бюджетных организациях (традиционные методы) и в негосударственных частных

компаниях. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Гибкие формы оплаты труда. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов. Определение величины окладов в зависимости от грейда. Зарубежный опыт оплаты труда. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в РФ.

Тема 4. Дополнительное материальное вознаграждение. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных культур. Назначение, сущность и виды премий. Методы расчетов премий персонала компаний. Периодичность и формы премиальных выплат. Процедура депримирования. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности (акции и опционы на их покупку, общества с долевым участием сотрудников, права в приросте стоимости основного капитала и т.п.). Мотивационный эффект систем участия.

Тема 5. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования. Критерии эффективности трудовой деятельности. Экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки. Балльная оценка эффективности деятельности организации. Комплексная оценка эффективности работы персонала. Performancemanagement - управление результативностью (эффективностью) - основа для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performancemanagement. Сбалансированная система показателей (BalancedScorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI). Использование KPI в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения KPI. Универсальная система показателей деятельности (TotalPerformanceScorecard, TPS). Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства. Определение КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ. Применение КТУ в системах материального стимулирования.

Тема 6. Социальная мотивация трудовой деятельности. Понятие и назначение социальной мотивации. Сущность и структура социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы. Две группы мотивов бенефиционной системы: группа А (распределяются независимо от трудового вклада или грейда) и группа Б (зависят от трудового вклада или грейда сотрудника). Социальные программы группы А: медицинские, стоматологические, культурно-массовые, пенсионные программы, оплаты нетрудоспособности, командировочных расходов, спецодежды, транспортных расходов, профессионального роста, развития карьеры, гибких графиков работы, повышения культуры труда и т. п. Социальные программы группы Б: кредитование, предоставление субсидий, скидок, гибких социальных выплат и льгот, учеба за счет компании, персональный кабинет (секретарь, охрана, машина и т.п.), индивидуальные программы страхования, продажа амортизированного имущества по льготным ценам, опционы на акции, программы участия в успехе, программы помощи алкоголикам, инвалидам и носителям вируса СПИД и т.п. Принципы и методы распределения программ соцпакета.

Тема 7. Моральное стимулирование труда. Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования: благодарность, похвала, грамота, обряд торжественного посвящения в члены коллектива, в профессию, чествование ветеранов, поздравления с юбилейными датами, «витрина успехов», присвоение почетных званий (лучший по профессии), награждение почетными знаками и значками, оформление «Доски почета» и т.п. Программы признания заслуг персонала. Программы реализации потенциала персонала. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

Тема 8. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы. Темперамент человека, его проявление. Специальные мотиваторы для сотрудников различных типов темперамента (холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник). Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры. Методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических фактов. Возраст, пол, образование как факторы мотивации. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Использование тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления.

Тема 9. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации. Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации. «Выращивание» корпоративной культуры в организации. Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур. Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы. Разработка положения об оплате труда персонала. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

5.4 Тематический план практических занятий

№	Раздел дисциплины	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1	Социальная мотивация трудовой деятельности	1	Устный опрос, решение ситуационных задач
2	Моральное стимулирование труда	1	Устный опрос, письменная работа
3	Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация	1	Устный опрос
4	Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	1	Устный опрос, тестирование

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

5. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос (фронтальная беседа, индивидуальный опрос, доклады);
- проверка письменных заданий;
- тестирование;
- ситуационные задачи.

6.1.1. Материалы для проведения устного опроса

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации.

1. Подходы к определению мотивации.
2. Сущность и функция мотивации труда.
3. Мотивация и стимулирование.
4. Классификация трудовых мотивов.
5. Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий.
6. Российский и зарубежные подходы к мотивации труда.
7. Мотивационная модель достижения цели через потребности.
8. Потребности, мотивы и побуждения.
9. Внутренние и внешние вознаграждения.

Тема 2. Зарубежные теории мотивации

1. Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные.
2. Зарубежные теории мотивации. Мотивы, стимулы, потребности.
3. Первоначальные теории мотивации.
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда.
5. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера.
6. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.).
7. Российские концепции мотивации.
8. Сущность и классификация элементов мотивации.
9. Анализ методик мотивации труда.
10. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.

Тема 3. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации.

1. Назовите сущность и содержание компенсационной политики организации.
2. Охарактеризуйте элементы компенсационной политики: функции, принципы, цели, задачи и направления компенсационной политики.
3. Приведите стратегические решения компенсационной политики.

Тема 4. Дополнительное материальное вознаграждение.

1. Назовите современные программы повышения заработной платы.
2. Каким образом принимается решение и осуществляется индексация заработной платы?
3. Охарактеризуйте премиальные системы организаций различных форм собственности и организационных культур.
4. Каким образом определяется периодичность и формы премиальных выплат?
5. Что такое процедура «депремирования», может ли она быть эффективной?

Раздел 5. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования.

1. Сравнительная характеристика различных моделей комплексной оценки эффективности работы.
2. КС «Применение КРІ при стимулировании труда работников».
3. Выполнение расчетно-аналитических заданий по определению и применению КТУ и КТВ при материальном вознаграждении.

Тема 6. Социальная мотивация трудовой деятельности.

1. Какова роль социальной мотивации в российском обществе?
2. Охарактеризуйте сущность и структуру социального пакета.
3. Охарактеризуйте две группы мотивов бенефиционной системы.
4. Каковы принципы и методы распределения программ социального пакета?

Тема 7. Моральное стимулирование труда.

1. Востребованы ли системы морального стимулирования в современных компаниях?
2. Каким образом моральное стимулирование влияет на лояльность работников и их удовлетворение трудом?
3. Назовите и охарактеризуйте основные направления морального стимулирования.

Тема 8. Индивидуальность сотрудника, его потребности и мотивация.

1. Темперамент работника и его учет при мотивации трудовой деятельности.
2. Методы выявления потребностей персонала и мотивационного профиля работников - разработка и применение анкет.
3. Назовите критерии оценки эффективности трудовой деятельности.
4. В чем сущность Сбалансированной системы показателей?
5. Охарактеризуйте методики оценки трудового вклада и их эффективность.
6. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания.
7. Влияние присутствия других людей.
8. Социально-психологический климат.
9. Прогноз и активность человека.
10. Функциональные состояния: депрессия, «профессиональное выгорание», эмоциональное истощение, деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность.
11. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом: мотивационный профиль, анализ готовности компании к изменениям.
12. Принятие управленческих решений по результатам внешних и внутренних диагностических исследований.

Тема 9. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации

1. Процедура мониторинга.
2. Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда: динамика роста производительности труда, соотношение размера фонда оплаты труда и выручки, выручка компании на одного работника, издержки на трудовые ресурсы, эффект от управления персоналом, эффект от уменьшения текучести кадров, оценочные листы.
3. Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы.

6.1.2. Материалы для письменных заданий

Тема 7. Моральное стимулирование труда

Письменная работа

Стимулирование интереса к работе - весьма важный фактор усиления трудовой мотивации. Выберите из приводимых ниже 6 вариантов утверждений три наиболее эффективных, повышающих интерес к выполняемой работе. Ответ обоснуйте.

А. Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работы.

Б. Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.

В. Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.

Г. Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнить её без срывов.

Д. Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовывать соревнование за лучший результат.

Е. Точно указать на недостатки и положительные моменты выполняемой сотрудником работы.

Соотнесите свой результат с правильными решениями: варианты. А, Д, Е, так как информация о характере работы, а также наличие интереса к ней, обеспечиваемого посредством включения новых задач и состязательности, - решающие факторы успеха. Очень важно также знать свои достижения и недостатки, которые лучше видны руководителю.

6.1.3.Материалы для проведения тестирования

Тема 9. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации

1. Содержательные теории мотивации основываются на:

- а) Представлении о справедливости вознаграждения;
- б) Идеи об удовлетворенности трудом;
- в) Концепции потребностей работника;
- г) На концепции «гигиенических» факторов.

2.Процессуальные теории мотивации основываются:

- а) на иерархии потребностей Маслоу;
- б) на представлении о стремлении человека к самореализации;
- в) на идее о значимости для человека процесса и выполнения работы;
- г) на концепции «гигиенических факторов»;
- д) на представлении, что человек по природе своей ленив.

3.Верно ли утверждение, что выполнение рабочего задания, адекватного потребностям сотрудников, способствует достижению целей организации в значительно большей степени, чем работа, игнорирующая человеческие потребности:

- а) да
- б) нет

4.К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) иерархия потребностей Маслоу;
- б) теория справедливости;
- в) концепция «гигиенических факторов Герцберга.
- г) теория моделей.

5.Согласно теории справедливости, ключевой проблемой является :

- а) социальное сравнение вознаграждений и усилий;
- б) равенство вознаграждения;
- в) равенство усилий;
- г) абсолютная ценность награды.

6.Какое утверждение относительно удовлетворенности работой самое правильное:

- а) она является причиной эффективности;
- б) она может повлиять на текучесть кадров;
- в) ее трудно измерить;
- г) она не влияет прогулы.

7. Поскольку мотивация является универсальной концепцией, ее теории в равной степени применимы для всех культур.

- а) да
- б) нет

8. Эти теории пытаются объяснить почему люди готовы осуществлять определенные действия, затрачивая большие или меньшие усилия

- а) теории процесса мотивации;
- б) теории содержания процесса;
- в) теория Герцберга;
- г) теория ожиданий.

9. На какие факторы опираются теории мотивации (выберите несколько):

- а) эмоциональные реакции;
- б) восприятие;
- в) цель;
- г) полномочия.

10. Широко признанными концепциями этой группы являются: теория иерархии потребностей А.Маслоу, теория двух факторов Герцберга, теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда:

- а) теории содержания процесса;
- б) теории процесса мотивации;
- в) теории справедливости;
- г) теория МакГрегора.

11. В теории ERG Альдерфера нет эквивалента социальным потребностям по Маслоу.

- а) да
- б) нет

12. Согласно теории приобретенных потребностей МакКлелланда, высокая потребность в социальной власти включает в себя желание контролировать окружающих для выполнения задач группы или организации.

- а) да
- б) нет

13. Согласно теории справедливости, ощущение негативной несправедливости является мотивирующим состоянием, а ощущение позитивной несправедливости — нет.

- а) да
- б) нет

14. Внешнее вознаграждение — это положительно оцениваемый результат работы, получаемый непосредственно при выполнении работы.

- а) да
- б) нет

15. Содержательные теории, скорее всего, делают акцент на:

- а) заслуженном подкреплении;
- б) наборе средств;
- в) справедливости;
- г) потребностях индивида.

16. Человек с высокой мотивацией достижения, скорее всего, предпочтет в своей деятельности:

- а) групповую работу;
- б) решение трудных задач;
- в) контроль над другими людьми;
- г) слабую обратную связь или ее отсутствие

6.1.4. Ситуационные задачи

Тема 6. Социальная мотивация трудовой деятельности.

Задача 1.

Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт.

Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо

выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Задача 2.

Евгений перешел два года назад на работу в инвестиционную компанию. При переходе его зарплата была в два раза выше, чем на прежнем месте работы.

Руководитель финансового отдела, где он работал в качестве финансового аналитика, был им вполне доволен. По результатам ежегодной оценки по итогам за первый год работы Евгений получил оценку «хорошо», а за последний год работы его оценка была даже «отлично».

Работа была интересной. Евгений связывал с компанией серьезные ожидания относительно своего карьерного роста. Он понимал, что его уважают и ценят, с ним советуются. Это давало ему большое моральное удовлетворение. Зарплата его в целом тоже устраивала. Он не поднимал вопроса об ее повышении, хотя понимал, что по истечении двух лет успешной работы он мог бы рассчитывать на прибавку к заработку. К тому же как работник финансовой службы он знал, что дела компании идут успешно и она располагает возможностями для поощрения успешно работающих сотрудников. В следующем полугодии он решил поговорить об этом с руководителем отдела.

Однако вместо предполагаемого разговора спустя четыре месяца Евгений положил на стол руководителя финансовой службы заявление об уходе из компании. Его решению предшествовало следующее обстоятельство. В отдел пришел новый сотрудник – Эдуард (причем на такую же должность, что занимал и Евгений). В целом он показался Евгению человеком сообразительным, у него была хорошая теоретическая подготовка и аналитические способности. Однако в первое время ему поручили менее ответственную и серьезную работу, чем Евгению. Евгению часто приходилось подключаться к проектам Эдуарда на этапах их завершения. Но оставались и свои собственные проекты. Работы у Евгения стало больше. Он стал часто поздно задерживаться на работе. Возмущению Евгения не было предела, когда он случайно узнал, что Эдуарда приняли на работу с зарплатой, примерно на 30% выше, чем его собственная зарплата.

Евгений решил обсудить это с руководителем отдела. Он задал ему вопрос: «Как зарплата нового работника, не имеющего опыта работы в данной компании, оказалась выше, чем у Евгения и других опытных работников этой компании, находящихся на той же должности. На что тот ему ответил, что хотя он согласен с тем, что это не совсем справедливо, но для этого были внешние весомые обстоятельства объективного характера, которые вынуждают иногда организацию принимать такого рода несправедливые решения.

Евгению было трудно расставаться с компанией. Он понимал, что будет жалеть, но решил все же написать заявление об уходе из компании по собственному желанию.

Задача 3.

В компании «У» два года назад была разработана и реализована Программа предоставления дополнительных льгот (сверх льгот, установленных законом) для сотрудников компании. Она долго обсуждалась, были выделены значительные средства на ее реализацию. Руководство компании ожидало, что внедрение данной системы даст значительные результаты: повысится эффективность работы, снизится текучесть кадров. Компания решила занять агрессивную политику на рынке труда отрасли, привлекать лучших специалистов, пользующихся повышенным спросом.

Перечень основных компенсационных льгот включал:

- медицинскую страховку (от 700 до 1000 долл. на одного работника);
- бесплатные обеды (примерно 5 – 8 долл. в день);
- частичную или полную оплату обучения сотрудников компании (в пределах 1000 долл. в расчете на одного сотрудника).

Введение системы предоставления дополнительных льгот сотрудникам компании во многом оправдало надежды руководства. Действительно повысилась лояльность работников к руководству компании. Цифры показали, что на 30% по сравнению с прошлым годом снизилась заболеваемость сотрудников. Во время совместных обедов работники компании собирались вместе. Непроизвольно делились друг с другом информацией по работе, обсуждали разные проблемы, в том числе относящиеся к производству. Усилился дух коллективизма, повысилась сплоченность. Вместе с тем выяснилось, что не все сотрудники смогли в одинаковой степени воспользоваться предоставляемыми льготами. Были те, кто в прошедшем году ни разу не пользовались оплаченными услугами поликлиники. Некоторые опытные сотрудники компании не испытывали острой потребности в дополнительном обучении. Они либо вообще не воспользовались выделенной на эти цели суммой, либо только частично. Не всех прельщали обеды за счет средств компании.

Руководство компании решило не отказываться от принятой системы. В целом она дала ощутимые результаты. Было принято решение: продумать направления совершенствования действующей практики с тем, чтобы максимально использовать имеющиеся здесь резервы и возможности. Задача была поставлена так: одновременно приблизить данную систему к интересам компании и каждого работника в отдельности.

Вопросы для обсуждения

1. Каково основное назначение действующей в компании системы льгот и компенсаций?

2. Разработайте основные этапы решения поставленной руководством проблемы по совершенствованию действующей практики.

3. Спроектируйте конечный результат: как, по вашему мнению, должна выглядеть оптимальная система предоставления льгот и компенсаций сотрудникам компании?

Задача 4.

Обеспечение качества всегда было проблемой номер один для компании Ford. В 1985 г., анализируя действующую на “Ford” систему обеспечения качества, его исполнительный директор William Scherkenbach, ответственный за реализацию этой системы, пришел к неожиданному выводу. Он сказал: “По моему мнению, система оценки работы персонала есть самое большое препятствие для улучшения работы любой организации”. Вот как он объяснял это утверждение.

1. Оценка каждого работника и достижения им конкретных индивидуальных задач может не способствовать успешной работе организации в целом. Она подрывает командный дух.

2. Некоторые организации устанавливают для оценки персонала стандарты исполнения. А такая оценка может способствовать поощрению посредственной работы.

3. Большинство систем оценки имеют множество категорий и градаций. Например, по итогам работы сотрудник может попадать в категории: “средний уровень исполнения”, “ниже среднего”, “выше среднего”, “выдающиеся достижения” и др. Работники обычно стремятся получить наиболее высокую оценку, продвинуться на следующий уровень, особенно когда это подкреплено дополнительными материальными стимулами. Однако на самом деле их работа может быть и так вполне удовлетворительной, необходимость ее улучшения не обусловлена объективными причинами и потребностями рынка сбыта.

4. Работник может получить высокую оценку, однако результаты работы могут зависеть не столько от его личного вклада, сколько от качества сырья и материалов, работы оборудования. Работника могут похвалить, хотя он этого не заслужил, или обвинить в том, что от него не зависело.

5. Большинство методов оценки концентрируется на достижении высоких результатов, которые можно увидеть и оценить в данном периоде. А чрезмерное внимание к достижению текущих результатов может приводить к игнорированию, а иногда даже вступать в противоречие с достижением долгосрочных целей и задач развития организации.

Вопросы для обсуждения

1. Сформулируйте свое отношение к данной проблеме.
2. Аргументируйте вашу позицию. Приведите примеры из практики.
3. Можно ли предотвратить перечисленные выше негативные моменты, связанные с оценкой персонала? Каким образом?

7.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промез. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен

Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы

	5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы

	8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
7. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
8. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.

9. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
10. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
11. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
12. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
13. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
14. Теория ожиданий В. Врума.
15. Теория справедливости Д. Адамса.
16. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
17. Теория партисипативного управления.
18. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала.
19. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
20. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
21. Компенсационная политика организации.
22. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
23. Современная практика расчета компенсационного пакета.
24. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление.
25. Грейдинговая система вознаграждения персонала.
26. Гибкие системы оплаты труда.
27. Бестарифная система оплаты труда.
28. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
29. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
30. Performancemanagement - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
31. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
32. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
33. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала. KPI.
34. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
35. Социальные программы бенефиционной системы.
36. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
37. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
38. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
39. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
40. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
41. Мотивация персонала различных организационных культур.
42. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
43. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
44. Мотивация сотрудника в период адаптации.
45. Мотивация лояльности персонала.
46. Разработка положения об оплате труда персонала.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Использовать организационные формы стимулирующего воздействия
2. Использовать дифференциацию материального вознаграждения.
3. Формировать мотивацию персонала при различных типах стратегии компании.

4. Формировать систему грейдов.
5. Определять величину окладов в зависимости от грейда.
6. Использовать методы выявления потребностей персонала.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60х90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472457>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О. К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>
3. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/539518>.
4. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А, Шапиро. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 256с.

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом : Технологии:
2. учебное пособие / под ред. Арсеньев Ю. Н., Шелобаев С. И., Давыдова Т. Ю.Ветлужских Е. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 192 с.
3. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / Анцупов А. Я., Ковалев В. В. – М. :Юнити-Дана, 2015. – 391 с.
4. Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. Экономика труда : теория и практика: учебное пособие / Митрофанова И. А., Тлисов А. Б. - М. : Берлин:Директ-Медиа, 2015. – 148 с.
5. Складневская В. А. Экономика труда: учебник / Складневская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с.
6. Алиев, И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 671с.
7. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2011. – 151с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

5. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
6. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
7. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»
8. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е.

при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.

2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).

3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.06.01 РЕГЛАМЕНТАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

производительности труда	

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 3).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без	Формируе мые компетен ции
1.	Теория регламентации труда в организациях	1		-	30	31	ПК-1,2,7,8
2.	Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	1		-	30	31	ПК-1,2,7,8
3.	Формирование системы регламентации труда в организациях	1		-	28	29	ПК-1,2,7,8
4.	Нормирование труда в системе управления организацией	1		1	28	30	ПК-1,2,7,8
5.	Организация технического нормирования	-		1	28	29	ПК-1,2,7,8
6.	Нормирование труда управленческого персонала	-		1	28	29	ПК-1,2,7,8
7.	Планирование и организация работы по нормированию	-		1	28,5	29,5	ПК-1,2,7,8
Всего часов		4		4	198,5	206,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.21 Основы теории

управления, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

		ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		206,5		206,5	8	198,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					

	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	198,5		198,5		198,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		216		216		
Общая трудоемкость, З.Е.		6		6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п./п.	Наименование раздела дисциплины	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без	Формируемые компетенции
1.	Теория регламентации труда в организациях	1		-	30	31	ПК-1,2,7,8
2.	Методика разработки и применения регламентов управленческого труда	1		-	30	31	ПК-1,2,7,8
3.	Формирование системы регламентации труда в организациях	1		-	28	29	ПК-1,2,7,8
4.	Нормирование труда в системе управления организацией	1		1	28	30	ПК-1,2,7,8
5.	Организация технического нормирования	-		1	28	29	ПК-1,2,7,8
6.	Нормирование труда управленческого персонала	-		1	28	29	ПК-1,2,7,8
7.	Планирование и организация работы по нормированию	-		1	28,5	29,5	ПК-1,2,7,8
Всего часов		4		4	198,5	206,5	

5.3. Содержание дисциплины.

Тема 1. Теория регламентации труда в организациях.

Предмет учебной дисциплины «Организация и нормирование труда». Основные задачи дисциплины, ее роль в подготовке кадров. Роль организации и нормирования труда в развитии и обеспечении конкурентоспособности организаций, предприятий. Значение организации и нормирования труда в решении экономических и социальных задач в условиях рыночной экономики.

Понятие, содержание и функции нормирования труда. Роль и значение нормирования труда для организации и планирования производства, повышения производительности труда, организации вознаграждения персонала. Понятие научной организации труда (НОТ), ее цель, задачи и функции. Основные принципы НОТ. Наука об организации труда в системе экономико-организационных и социальных наук. Ее современное состояние и возможные направления развития на основе различных концепций (концепции НОТ, концепции качества трудовой жизни, концепции социотехнической организации труда и др.). Концептуальные основы нормирования труда.

Тема 2. Методика разработки и применения регламентов управленческого труда.

Понятие трудового процесса. Индивидуальные и коллективные трудовые процессы. Классификация трудовых процессов по различным признакам. Роль техники, технологии и организационных форм производства в формировании типа трудового процесса. Информационные трудовые процессы, их значение. Структура операции в трудовом отношении. Понятие трудового приема, действия, движения. Понятие оптимально организованного трудового процесса как условия повышения уровня производительности труда, работоспособности человека и решения социальных задач организации труда. Необходимость комплексного подхода при оптимизации трудового процесса.

Тема 3. Формирование системы регламентации труда в организациях.

Общая характеристика норм труда, применяемых на предприятиях. Нормы времени. Норма выработки. Норма численности. Норма обслуживания. Норма управляемости. Нормированные задания. Классификация норм труда по степени укрупнения. Классификация норм труда по сфере применения. Классификация норм труда по периоду действия. Классификация норм труда по методам установления.

Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее взаимосвязь с нормой времени.

Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки. Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.

Понятие «методы нормирования труда». Классификация методов нормирования труда по характеру обоснования норм труда. Классификация методов нормирования труда по степени дифференциации трудового процесса. Классификация методов нормирования труда по информации, применяемой для расчета норм труда.

Тема 4. Нормирование труда в системе управления организацией. Структура нормы времени. Факторы, влияющие на величину ее составных частей: оперативное время, время обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, на регламентированные перерывы, подготовительно-заключительное время. Норма выработки, ее взаимосвязь с нормой времени. Возможные варианты расчета нормы времени и нормы выработки.

Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.

Тема 5. Организация технического нормирования. Расчет нормированных заданий. Взаимосвязь нормы обслуживания и нормы численности, основные формулы их расчета. Оптимизация норм обслуживания и численности.

Тема 6. Нормирование труда управленческого персонала. Нормативные материалы

по организации труда управленческого персонала. Этические нормы и правила. Нормативы времени на элементы трудовых процессов. Директивные документы по условиям труда. Факторы, влияющие на величину затрат труда управленческого персонала.

Тема 7. Планирование и организация работы по нормированию. Этапы разработки нормативных материалов. Выбор вида нормативного материала, подлежащего разработке. Сбор и обработка информации для разработки нормативного материала. Расчет нормативных зависимостей. Составление нормативных таблиц. Методы расчета нормативов. Требования к качеству разработки нормативных материалов.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий

№ п/п	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	Нормирование труда в системе управления организацией	1	Устный и/или письменный опрос
2.	Организация технического нормирования	1	Устный и/или письменный опрос
3.	Нормирование труда управленческого персонала	1	Устный и/или письменный опрос
4.	Планирование и организация работы по нормированию	1	Устный и/или письменный опрос, тестирование

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос.
- Тестирование.

6.1. Материалы для устного и/или письменного опроса:

1. Сущность и содержание организации и нормирования труда в современных условиях.
2. Основные понятия, принципы, научные основы и задачи организации труда.
3. Значение организации труда для организации производства на предприятии.
4. Понятия меры труда и нормы затрат труда.
5. Основные задачи и принципы нормирования труда.
6. Роль нормирования труда на производстве.
7. Основные направления совершенствования организации и нормирования труда.
8. Понятие и структура производственного процесса. Классификация производственных процессов и ее значение для нормирования труда.
9. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.
10. Операция – основной объект нормирования труда. Структура операции по трудовому и технологическому признакам.
11. Необходимость классификации затрат рабочего времени для целей нормирования труда,

ее назначение.

12. Классификация затрат рабочего времени исполнителем в производствах различного типа.
13. Индексация категорий затрат рабочего времени.
14. Методические основы разработки проектов организации труда на предприятиях.
15. Типовые проекты организации труда: их значение, содержание, разновидности и области применения.
16. Понятие и содержание трудовых процессов, их классификация. Способы изучения трудовых процессов.
17. Выявление, изучение, распространение и внедрение передовых методов и приемов труда.
18. Организация работы по выявлению, изучению, распространению и внедрению передовых методов и приемов труда.
19. Влияние совершенствования методов и приемов труда на повышение эффективности производства и рост производительности труда.
20. Экономическое обоснование мероприятий по рационализации трудовых процессов, методы расчета производительности труда и экономической эффективности.

6.2. Материалы для проведения тестирования:

1. Как расчленяется операция в трудовом отношении?

- 1) На трудовые движения.
- 2) На трудовые движения, действия, трудовые приемы, комплексы приемов.
- 3) На трудовые действия.
- 4) На трудовые приемы.

2. Норма времени – это:

- 1) Количество рабочего времени на изготовление партии изделий.
- 2) Количество рабочего времени, необходимое для выполнения единицы определенной работы (операции) одним рабочим или группой рабочих.
- 3) Затраты рабочего времени на изготовление всех изделий в цехе.
- 4) Затраты времени на изготовление всей продукции на предприятии.

3. Под трудовой дисциплиной понимается соблюдение правил внутреннего трудового распорядка на предприятиях и в организациях. Верно ли это?

- 1) Да.
- 2) Нет.

4. В техническом отношении операция делится на:

- 1) Трудовые движения.
- 2) Комплексы приемов.
- 3) Трудовые приемы.
- 4) Переходы и проходы.

5. Укажите какие существуют виды производственных бригад:

- 1) Комплексные.
- 2) Сменные.
- 3) Сквозные.
- 4) Специализированные.

6. При любом типе производства изучаются методы труда. Верно ли это?

- 1) Да.

2) Нет.

7. Норма обслуживания – это:

- 1) Установленное количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим.
- 2) Количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих при определенных организационно-технических условиях.
- 3) Установленное количество единиц оборудования (число рабочих мест, квадратных метров площади и т. д.), которое должно обслуживаться одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях в течение смены.
- 4) Число квадратных метров площади, которое должно обслуживаться группой рабочих соответствующей квалификации.

8. Правильно ли утверждение, что для поддержания устойчивой работоспособности следует постоянно регулировать темп работы в течении рабочего дня с учетом закономерностей ее изменения:

- 1) Да.
- 2) Нет.

9. Время перерывов делится на следующие виды:

- 1) Перерывы на отдых и личные надобности, перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.
- 2) Перерывы на отдых и перерывы организационно-технического характера.
- 3) Перерывы на личные надобности и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.
- 4) Перерывы организационно-технического характера и перерывы из-за нарушения трудовой дисциплины.

10. Укажите, в какой из перечисленных ниже организаций не следует внедрять систему мероприятий по совершенствованию организации труда:

- 1) Конструкторском бюро.
- 2) Поликлинике.
- 3) На оптовом складе.
- 4) Туристической фирме.
- 5) Продовольственном магазине.
- 6) Отделении милиции.

11. Какие существуют виды наблюдений:

- 1) Хронометраж, фотография рабочего времени и фотохронометраж.
- 2) Хронометраж, фотография рабочего времени и метод моментных наблюдений.
- 3) Метод непосредственных замеров и метод моментных наблюдений.
- 4) Метод непосредственных замеров, фотография рабочего времени и фотохронометраж.

12. В какой цвет следует окрашивать элементы интерьера и стены помещения, где выполняются монотонные работы:

- 1) Спокойные и холодные цвета, невысокой насыщенности.

2) Яркие бодрящие цвета.

13. Нормы труда по степени укрупнения делится на:

- 1) Дифференцированные (элементные), укрупненные и комплексные.
- 2) Типовые и единые.
- 3) Местные, отраслевые и общепромышленные.
- 4) Разовые, временные, условно-постоянные и сезонные.

14. Каковы по вашему мнению, иерархия видов общественного разделения труда?

- 1) Общее.
- 2) Единичное.
- 3) Частое.

15. Цели проведения хронометража:

- 1) Выявление потерь и затрат рабочего времени, установление норм труда.
- 2) Проверка действующих норм выявления причин потерь рабочего времени.
- 3) Установление норм труда и причины их невыполнения, разработка нормативов, изучение передового опыта.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен

Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен

Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен

Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,

организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их

	соответствие с их спецификой	соответствие с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов

	адаптации и стажировок персонала	адаптации и стажировок персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	адаптации и стажировок персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	адаптации и стажировок персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет

	технологии мотивации в управлении персоналом	технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Сущность и содержание организации и нормирования труда в современных условиях.

2. Основные понятия, принципы, научные основы и задачи организации труда.
3. Значение организации труда для организации производства на предприятии.
4. Понятия меры труда и нормы затрат труда.
5. Основные задачи и принципы нормирования труда.
6. Роль нормирования труда на производстве.
7. Основные направления совершенствования организации и нормирования труда.
8. Понятие и структура производственного процесса. Классификация производственных процессов и ее значение для нормирования труда.
9. Понятие трудового процесса и его взаимосвязь с производственным процессом.
10. Операция – основной объект нормирования труда. Структура операции по трудовому и технологическому признакам.
11. Необходимость классификации затрат рабочего времени для целей нормирования труда, ее назначение.
12. Классификация затрат рабочего времени исполнителем в производствах различного типа.
13. Индексация категорий затрат рабочего времени.
14. Методические основы разработки проектов организации труда на предприятиях.
15. Типовые проекты организации труда: их значение, содержание, разновидности и области применения.
16. Понятие и содержание трудовых процессов, их классификация. Способы изучения трудовых процессов.
17. Выявление, изучение, распространение и внедрение передовых методов и приемов труда.
18. Организация работы по выявлению, изучению, распространению и внедрению передовых методов и приемов труда.
19. Влияние совершенствования методов и приемов труда на повышение эффективности производства и рост производительности труда.
20. Экономическое обоснование мероприятий по рационализации трудовых процессов, методы расчета производительности труда и экономической эффективности.

7.3.2. Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1. Определить норму обслуживания и норму штучного времени для рабочего-многостаночника, если время занятости на одном станке – 2 мин.; машинно-свободное время работы одного станка – 8 мин.; норматив времени на обслуживание рабочего места – 8 % от оперативного времени; норматив времени на отдых – 12 % от оперативного времени.

Задание 2. Как изменится норма времени, если норма выработки увеличится на 20%?

Задание 3. Определить:

- технически обоснованную норму штучного времени, если известно, что время на обработку детали составляет 10 мин., вспомогательное время – 6,5; время на обслуживание рабочего места – 0,7, время на отдых и личные надобности – 1,3 мин.;
- технически обоснованную норму штучно-калькуляционного времени, если штучное время – 18,5 мин., подготовительно-заключительное – 16 мин., количество деталей в партии – 20 шт.;
- время на изготовление партии деталей, если штучно-калькуляционное время – 19,3 мин., количество деталей в партии – 20 шт.;
- сменную норму выработки, если штучное время – 18,5 мин., а сменное – 8 ч.

Задание 4. Какова будет новая норма времени, если норма выработки увеличится на 18 %, а старая составляла 8 мин.?

Задание 5. Определить новую норму выработки, если норма времени сокращена на 15%, а прежняя сменная норма выработки составляла 160 деталей.

Задание 6. Определить норму штучного и штучно-калькуляционного времени для выполнения станочной операции в серийном производстве, если:

- время основной работы – 6 мин.;
- время вспомогательной работы – 2 мин.;
- время на обслуживание рабочего места – 4 % от оперативного времени;
- время на отдых – 7 % от оперативного времени;
- время подготовительно-заключительной работы – 20 мин. на партию деталей;
- число деталей в партии – 40 штук.

Рассчитать сменную норму выработки при $T_{см} = 480$ мин.

Задание 7. Определить норму штучного времени в крупносерийном производстве, если:

- время основной работы – 15 мин.;
- время вспомогательной работы – 5 мин.;
- время на техническое обслуживание рабочего места – 2 % от основного;
- время на организационное обслуживание рабочего места – 1 % от оперативного;
- время на отдых – 5 % от оперативного времени.

Задание 8. Определить:

- процент снижения нормы времени, если норма выработки повышена на 25%;
- повышение нормы выработки при снижении нормы времени на 15,4%.

Задание 9. Определить норму выработки и нормативную численность рабочих по уборке цеха, если:

- убираемая производственная площадь $S = 4000 \text{ м}^2$;
- норматив оперативного времени на уборку $1 \text{ м}^2 \text{ тон} = 0,28$ мин.;
- коэффициент, учитывающий отдых и дополнительные функции, $K_{доп} = 1,16$;
- число смен работы $N_{см} = 2$;
- продолжительность смены $T_{см} = 420$ мин.

Задание 10. На основании типовых нормативов (табл. 1, Прил. 1) рассчитать норму времени обслуживания и норму обслуживания на уборку пола, состоящую из подметания без предварительного увлажнения со сбором отходов от рабочих мест и мытья, а также нормативную численность уборщиц.

Исходные данные: Площадь пола в цехе – 650 кв. м. Коэффициент сменной повторяемости подметания пола – 1,4; мойки – 1,0. Масса убираемых отходов при подметании пола со 100 кв. м за смену – 8 кг. Продолжительность смены – 8 часов.

7.3.3. Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задание 1. Непредусмотренные технологической документацией затраты времени на предприятии составили 8000 мин., продолжительность рабочей смены – 480 мин., среднесписочная численность рабочих – 300 человек, суммарные потери рабочего времени – 2000 мин. Определить коэффициент разделения труда рабочих.

Задание 2. Средние затраты времени на выполнение операции составили 25 мин.; затраты времени передовыми рабочими – 20 мин.; объём выполненной работы равен 100; численность рабочих – 30 человек. Рассчитать коэффициент рациональности приёмов труда.

Задание 3. Количество типовых рабочих мест в цехе – 450, среднесписочная численность рабочих – 520 человек. Рассчитать коэффициент организации рабочих мест.

Задание 4. Из-за несвоевременного обслуживания суммарные потери времени 84 работников составили 40300 мин. в течение 10 смен. Рассчитать коэффициент обслуживания работников.

Задание 5. На участке среднесписочная численность рабочих 30 человек, время смены – 480 мин., внутрисменные потери рабочего времени – 300 мин., целодневные потери – 4 дня, плановый фонд рабочего времени одного рабочего – 22 дня. Рассчитать коэффициент трудовой дисциплины.

Задание 6. Рассчитать возможный рост выработки на одного рабочего и одного работающего вследствие совершенствования организации труда, если известно, что удельный вес рабочих, занятых в данном цехе, в общей численности работников составляет 90 %.

Показатели уровня организации труда в цехе и предполагаемые изменения от реализации планируемых мероприятий представлены в табл. 1.

Таблица 1

Предполагаемые изменения показателей уровня организации труда в цехе от реализации планируемых мероприятий

Мероприятие	Коэффициент по цеху	
	до внедрения мероприятий	после внедрения мероприятий
Совершенствование разделения труда	0,91	0,93
Совершенствование кооперации труда	0,93	0,94
Улучшение трудовой дисциплины	0,90	0,97
Совершенствование приемов и методов труда	0,96	0,98
Повышение уровня квалификации	0,96	0,97
Улучшение условий труда	0,98	0,99

Задание 7. Для нормировщиков установлены следующие нормы нагрузки (по числу рабочих): для кузнечно-прессовых цехов – 100 чел., сборочных – 150, механических – 75 и вспомогательных цехов – 200 чел.

Рассчитать необходимую численность нормировщиков, если на предприятии трудятся 3600 рабочих-сдельщиков, из них 20% – в кузнечно-прессовых цехах, 29 – в механических, 36% – в сборочных и остальные – во вспомогательных цехах.

Задание 8. Определить нормативную численность мастеров на участках цеха, если численность рабочих в базисном году была: на заготовительном участке – 50 чел., на участке механической обработки – 110, на сборочном – 85 чел. В текущем году по плану объем работ увеличивается на 20%, производительность труда рабочих – на 5%. Нормы управляемости составляют: по заготовительному цеху – 28, по механическому – 25, по сборочному – 19 рабочих на одного мастера.

Задание 9. Рассчитать нормативную численность конструкторов бригады по этапам и на весь объем проектирования гидротурбины. Трудоемкость проектирования, установленная согласно отраслевому сборнику норм времени на проектно-конструкторские и научно-исследовательские работы, приведена в табл. 2.

Таблица 2

№	Этапы проектирования	Трудоемкость, тыс. чел.-час.
1.	Разработка технического предложения и эскизного проекта	4
2.	Разработка технического проекта	25

3.	Разработка рабочей документации	66
4.	Приемные испытания	5
	Итого	100

Действительный годовой фонд времени одного конструктора – 2100 ч. Средний процент выполнения норм – 120%.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/552452>
2. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 192 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-391-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/453249>
3. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2008. - 480 с.
4. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014.
5. Экономика труда: учебник/И.М.Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. — М.: Издательство Юрайт, 2012. — 671 с.
6. Складская, В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: Учебник / В. А. Складская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.

б) дополнительная литература

1. Антикризисное управление человеческими ресурсами: Учебное пособие./Под. ред. Н.А. Горелова. – СПб: Питер, 2010. – 432 с.
2. Дорофеев В. Д. Менеджмент [Электронный ресурс]: Учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 440 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=330278>
3. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова.

– 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.

4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.

5. Основы наукоемкой экономики (Знания-Креативность-Инновации). Учебник/Под. ред. д.э.н., проф. И.А. Максимцева. – М.: Издательство «Креативная экономика», 2010. – 456 с.

6. Политика доходов и заработной платы: учебник/И.М. Алиев, Н.А. Горелов. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 382 с.

7. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 432 с.

8. Шеметов, П.В. Менеджмент: управление организационными системами. Учебное пособие. [Электронный ресурс] : Учебные пособия / П.В. Шеметов, С.В. Петухова, Л.Е. Чередникова. — Электрон. дан. — М. : Омега-Л, 2012. — 407 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/5533> — Загл. с экрана.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы

1. Информационно-аналитический портал, содержащий аналитические и правовые материалы по различным аспектам бухучета и налогообложения. - <http://www.buhgalteria.ru>
2. Библиотека бухгалтерских и налоговых документов - <http://www.naloglib.net/>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.06.02 ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) образовательной программы

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом

повышению производительности труда	ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (курс 3).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Научная организация труда: определение, содержание, задачи, принципы	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
2	Разделение и кооперация труда	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
3	Анализ и планирование рабочего времени	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
4	Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Условия труда	-		1	25	26	ПК-1,2,7,8
5	Оценка эффективности научной организации труда в организации	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
6	Теоретические и методические основы регламентации труда в организации	-		1	25	26	ПК-1,2,7,8
7	Формирование системы регламентирования труда в организациях	-		1	24	25	ПК-1,2,7,8
8	Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду.	-		1	24,5	25,5	ПК-1,2,7,8
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.21 Основы теории

управления, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика и др.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой

		ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 6 зачетные единицы (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс 3 (сессия 2)		
		Всего	В том числе интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля) всего:		206,5		206,5	8	198,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
:	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					

	Расчетно-графические работы (РГР)					
	Реферат (РЕФ)					
	Другие виды самостоятельной работы	198,5		198,5		198,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации (зачет, зачёт с оценкой, экзамен)		экзамен				
Общая трудоемкость, ч.		216		216		
Общая трудоемкость, З.Е.		6		6		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Научная организация труда: определение, содержание, задачи, принципы	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
2	Разделение и кооперация труда	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
3	Анализ и планирование рабочего времени	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
4	Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Условия труда	-		1	25	26	ПК-1,2,7,8
5	Оценка эффективности научной организации труда в организации	1		-	25	26	ПК-1,2,7,8
6	Теоретические и методические основы регламентации труда в организации	-		1	25	26	ПК-1,2,7,8
7	Формирование системы регламентирования труда в организациях	-		1	24	25	ПК-1,2,7,8
8	Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду.	-		1	24,5	25,5	ПК-1,2,7,8
Всего часов:		4		4	198,5	206,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Научная организация труда: определение, содержание, задачи, принципы

Определение научной организации труда (НОТ). Основные направления НОТ на предприятии. Задачи НОТ. Принципы и функции НОТ. Краткий исторический экскурс в развитие организации труда персонала. История развития НОТ. Научная организация труда за рубежом. Развитие НОТ в России. Современные подходы к НОТ. История международной организации труда (МОТ). Понятие организации в целом и организации труда персонала. Сущность организации труда на предприятии. Предмет организации труда как науки. Основные элементы организации труда. Понятие труда. Основные признаки труда. Классификация видов труда. Экономические элементы трудовой деятельности. Классификация трудовых процессов. Сферы организации труда персонала. Задачи организации труда. Функции организации труда.

2. Разделение и кооперация труда

Сущность и значение разделения и кооперации труда. Понятие разделения труда. Технологическое, профессиональное, квалификационное разделение труда. Границы разделения труда: технологическая, экономическая, социальная, психофизиологическая. Задачи разделения труда. Понятие кооперации труда. Виды кооперации труда. Коллективные формы организации труда. Классификация видов разделения и кооперации труда. Совмещение профессий и функций. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации.

3. Анализ и планирование рабочего времени

Понятие рабочего времени. Структура баланса рабочего времени. Понятия: график выхода на работу, табель учета рабочего времени. Принципы и правила анализа и планирования рабочего времени. оптимизация численности персонала на основе анализа использования рабочего времени. Тайм-менеджмент: основные понятия, методики, уровни. История развития инструментов личного и командного планирования времени. Инструменты личного и командного планирования времени. Компьютерные средства планирования рабочего времени (программы lotus notes, leader task и т.д., сайты teamer.ru, google-calendar и т.д.). Принципы выбора конкретного инструмента планирования времени.

4. Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Условия труда

Понятие рабочего места. Размещение рабочих мест. Модели рабочих мест. Планировка рабочего места. Планирование рабочих мест по компетенциям. Устройство и планировка помещений. Принципы и модели проектировки рабочих помещений. Оснащение и оборудование рабочего места согласно санитарно-гигиеническим нормам и требованиям охраны труда. Понятие альтернативного рабочего места. Виды альтернативных рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Формирование графика сменности. Условия труда персонала как составляющая внешней среды, окружающей работника. Основные группы факторов внешней среды, окружающей работника: физические (t воздуха, влажность, шум, вибрация, оснащенность и окраска помещений, степень безопасности труда и др.); химические (токсические вещества, пыль и др.); биологические (инерция и др.). Характеристика отдельных факторов внешней среды работника. Условия труда и работоспособность человека, их влияние на состояние здоровья работника.

5. Оценка эффективности научной организации труда в организации

Цели и задачи оценки эффективности НОТ в организации. Виды эффективности. Экономическая эффективность: методы расчета. Коэффициент эффективности затрат. Социальная эффективность. Темпы роста заработной платы, удельный вес фонда оплаты труда. Текучесть персонала. Потери рабочего времени. Равномерность загрузки персонала. Социально-психологический климат. Оценка по конечным результатам производства. Качество труда (услуг). Управление производительностью труда. Сбалансированная

система показателей. Применение системы сбалансированных показателей для оценки мероприятий по организации труда в общей системе управления персоналом и организации в целом. Балльная методика оценки эффективности организации труда. Расчет комплексного показателя эффективности работы персонала.

6. Теоретические и методические основы регламентации труда в организации

Понятие регламентации труда персонала. Цель и задачи регламентации труда. Принципы регламентации труда. Связь регламентации труда персонала и эффективности управления персоналом. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом как совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, нормативно-технического, технико-экономического и экономического характера.

7. Формирование системы регламентирующего труда в организациях

Основные документы, регламентирующие труд персонала в организации. Система регламентирующего труда. Основные виды регламентации труда персонала организации. Внедрение и корректировка системы регламентации труда управленческого персонала в организациях. Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера. Нормативно-справочные документы. Документы технического, технико-экономического и экономического характера. Делегирование полномочий. Основные правила и целесообразность делегирования полномочий. Барьеры делегирования. Причины сопротивления руководителей и подчиненных делегированию. Последствия неправильного делегирования.

8. Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду

Понятие нормирования труда. Цели и задачи нормирования труда. Место нормирования труда в управлении персоналом организации. Области применения нормирования труда. Понятия: "норматив", "норма". Различие между нормами и нормативами. Основные виды норм и их характеристика. Связь нормирования труда и регламентации труда. Методы нормирования труда. Комплексное обоснование норм труда

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п./п.	№ раздела дисциплины	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	4.	Организация рабочих мест. Организация обслуживания рабочих мест. Условия труда	1	Устный и/или письменный опрос
2.	6.	Теоретические и методические основы регламентации труда в организации	1	Устный и/или письменный опрос
3.	7.	Формирование системы регламентирующего труда в организациях	1	Устный и/или письменный опрос
4.	8.	Сущность нормирования труда. Классификация норм и нормативов по труду. Методы нормирования труда.	1	Устный и/или письменный опрос, тестирование
	Всего:		4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос.
- Тестирование.

6.1. 1 Материалы устного и/или письменного опроса

Вопросы для письменного опроса:

1. Основные документы, регламентирующие труд персонала в организации.
2. Особенности нормирования труда работников кадровых служб.

Методика проведения и оценки письменного опроса:

1. Работа выполняется на практическом занятии.
2. Ответ предполагает объем (1 лист письменного текста).
3. Содержание включает:
 - а) обязательное определение понятий, содержащихся в вопросе;
 - б) сравнение различных понятий;
 - в) приведение примеров.
4. Ряд вопросов связан с умением студента свободно оперировать категориальным аппаратом по организации, регламентации и нормированию труда персонала, навыками нормирования численности персонала, принципы внедрения норм и регламентирования труда персонала.

Оценка письменного опроса проводится по шкале: зачтено, не зачтено.

Зачтено:

- а) владение категориальным аппаратом, определение критериальных показателей;
 - б) знакомство с подходами и методиками;
 - в) умение анализировать и излагать свои мысли.
1. Сущность и значение организации труда на предприятии.
 2. Возникновение и развитие науки об организации труда в зарубежных странах.
 3. Основные направления рационализации труда на предприятиях стран с развитой рыночной экономикой.
 4. Современные концепции организации труда и программы по их реализации.
 5. Основные этапы развития теории и практики научной организации труда в России.
 6. Совершенствование организации труда в условиях рыночных отношений.
 7. Методы изучения и анализа трудовых приемов, действий и движений, оценка их эффективности.
 8. Проектирование и внедрение прогрессивных приемов и методов труда.
 9. Использование материалов фотографий рабочего времени в целях совершенствования организации труда.
 10. Исследование и рационализация трудового процесса с помощью микроэлементных нормативов.
 11. Проектирование трудовых процессов с использованием карт организации труда.
 12. Психофизиологические основы рационализации трудовых ресурсов.
 13. Условия труда и их влияние на работоспособность человека.
 14. Основные пути совершенствования условий труда на предприятии.

15. Сущность и организация гибких режимов труда.
16. Режимы труда и отдыха на предприятии, оценка их эффективности.
17. Организация рабочих мест основных (вспомогательных) рабочих на предприятии.
18. Система обслуживания рабочих мест и пути их совершенствования.
19. Сущность и организация аттестации рабочих мест.
20. Разделение (кооперация) труда на предприятии: сущность, формы и основные тенденции развития.
21. Внедрение рациональных форм разделения (кооперации) труда на предприятии.
22. Организация и эффективность многостаночного обслуживания на предприятии.
23. Совмещение профессий и пути его совершенствования.
24. Коллективные формы организации труда.
25. Особенности организации труда в бригадах.
26. Организация хозрасчетных бригад на промышленных предприятиях (в строительстве).
27. Особенности коллективной организации труда.
28. Трудовая дисциплина, ее поддержание в коллективе, новые методы управления трудовой дисциплиной на предприятии.
29. НОТ в сфере управления производством.
30. Организация рабочих мест руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
31. Основные направления совершенствования труда руководителей, специалистов и служащих предприятий и организаций.
32. Методы оценки уровня организации труда на предприятии и их совершенствование.
33. Разработка и внедрение организационных нововведений на предприятии.
34. Анализ и оценка эффективности внедрения НОТ на предприятии.
35. Общие принципы и методологические основы учета требований НОТ при проектировании промышленных предприятий, технологических процессов и оборудования.

6.1.2. Материалы для проведения тестирования

1. Нормирование труда – это:

1. Вид деятельности по управлению производством, который заключается в установлении затрат материальных ресурсов;
2. Анализ производства, выбор оптимальной технологии ведения деятельности;
3. Выполнение определенного объема работ в наиболее рациональных организационно-технических условиях.

2. К общим функциям норм труда относятся (выбери лишний ответ):

1. Плановая функция;
2. Организационная функция;
3. Экономическая функция
4. Техническая функция;
5. Управленческая функция;
6. Социальная функция;
7. Информационная функция;
8. Правовая функция.

3. Количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в определенных организационно-технических условиях – это...

1. Нормы труда;
2. Нормы затрат труда.

4. В зависимости от степени обоснованности нормы могут быть (выбери лишний ответ):

1. Нормы технически (научно) обоснованные;
2. Нормы опытно-статистические;
3. Нормы эмпирические.

5. Существуют следующие виды нормативных материалов по труду (выбери лишний ответ):

1. Нормативы режимов работы;
2. Нормативы времени;
3. Нормативы времени обслуживания;
4. Норматив отраслевых затрат;
5. Нормативы численности.

6. Совокупность приемов по определению необходимых затрат времени, анализу процессов труда, выявлению и учету нормообразующих факторов, разработке нормативов и норм труда – это...

1. Методология нормирования;
2. Метод нормирования;
3. Способ нормирования.

7. Аналитическое нормирование делится на следующие виды (выбери лишний ответ):

1. Аналитически-расчетный;
2. Аналитически-исследовательский;
3. Аналитически-суммарный.

8. Кодекс деловой этики - это документы какого регламентирования....

1. Организационное регламентирование;
2. Экономическое регламентирование;
3. Социально-психологическое регламентирование.

9. Информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника – это документы....

1. Трудовой договор;
2. График сменности;
3. Устанавливающие порядок обработки персональных данных работников, их права и обязанности в этой области.

10. Режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя) регламентируется документом....

1. Положение о структурном подразделении;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. График сменности.

11. Состав должностей постоянных сотрудников организации представлен в каком документе....

1. Устав предприятия;
2. Штатное расписание;
3. Коллективный договор.

12. *Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании работников организации, Положение о премировании – это документы какого регламентирования....*

1. Организационное регламентирование;
2. Экономическое регламентирование;
3. Социально-психологическое регламентирование.

13. *Классификация методов изучения затрат рабочего времени включает в себя (выбери лишний ответ):*

1. Фотография рабочего времени;
2. Суммарный (опытно-статистический) метод;
3. Хронометраж;
4. метод моментных наблюдений.

14. *Рабочее место рабочих и служащих должно регламентироваться документом*

1. План работы;
2. Паспорт рабочего места рабочих и служащих;
3. Должностная инструкция.

15. *В каком году была создана Международная организация труда (МОТ)*

1. В 1919г.
2. В 1921г.
3. В 1925г.

16. *Состав должностей постоянных сотрудников организации - это...*

1. Штатная структура персонала;
2. Функциональная структура персонала;
3. Социальная структура персонала.

17. *Действия, при которых практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения – это...*

1. Организация труда;
2. Научная организация труда.

18. *Задачи НОТ, которые способствуют экономии жизненной энергии человека; ограничению интенсивности труда; гармонизации нагрузок на человека в процессе труда.*

1. Экономические;
2. Психофизические;
3. Маркетинговые;
4. Социальные.

19. *Основными элементами организации труда являются (выбери лишний ответ):*

1. Разделение труда;
2. Кооперация труда;
3. Дисциплина;
4. Организация рабочих мест;
5. Организация обслуживания рабочих мест;
6. Планирование труда;
7. Условия труда;
8. Нормирование труда;
9. Коммуникация.

20. В федеральных органах исполнительной власти штатная численность работников кадровых служб определяется на основе:

1. Нормативов предельной численности работников кадровых служб;
2. Укрупненных нормативов времени на работы по комплектованию и учету кадров.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен

Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии,

организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим умениям: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим умениям: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим умениям ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их

	соответствие с их спецификой	соответствие с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов

	адаптации и стажировок персонала	адаптации и стажировок персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	адаптации и стажировок персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	адаптации и стажировок персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет

	технологии мотивации в управлении персоналом	технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие организации труда персонала.
2. Место организации труда персонала в системе управления персоналом.
3. Задачи и функции организации труда.
4. Сферы организации труда персонала
5. Основные элементы организации труда.
6. Определение научной организации труда (НОТ).
7. Основные направления и задачи НОТ.
8. История развития НОТ.
9. Научная организация труда за рубежом.
10. Развитие НОТ в России.
11. Сущность и значение разделения и кооперации труда.
12. Классификация видов разделения и кооперации труда.
13. Разделение труда руководителей, специалистов и служащих и формы их кооперации.
14. Понятие рабочего времени.
15. Структура баланса рабочего времени.
16. Понятия: график выхода на работу, табель учета рабочего времени.
17. Принципы и правила планирования рабочего времени.
18. Понятие рабочего места. Модели рабочих мест.
19. Планирование рабочих мест по компетенциям.
20. Оснащение и оборудование рабочего места согласно санитарно-гигиеническим нормам и требованиям охраны труда.
21. Условия труда персонала как составляющая внешней среды, окружающей работника.
22. Классификация и характеристика факторов внешней среды работника.
23. Условия труда и работоспособность человека, их влияние на состояние здоровья работника.
24. Применение НОТ с целью снижения степени опасного влияния условий труда на человеческий организм.
25. Разработка и реализация мер защиты от неблагоприятного и вредного воздействия внешней среды.
26. Цели и задачи оценки эффективности НОТ в организации.
27. Основные подходы и направления оценки эффективности НОТ в организации.
28. Экономическая эффективность НОТ.
29. Социальная эффективность НОТ.
30. Применение системы сбалансированных показателей для оценки мероприятий по организации труда в общей системе управления персоналом и организации в целом.
31. Методика расчета комплексного показателя эффективности работы персонала.
32. Понятие регламентации труда персонала.
33. Цель и задачи регламентации труда.
34. Принципы регламентации труда.
35. Связь регламентации труда персонала и эффективности управления персоналом.
36. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
37. Основные виды регламентации труда персонала организации.
38. Основные документы, регламентирующие труд персонала в организации.
39. Внедрение и корректировка системы регламентации труда управленческого персонала в организациях.
40. Классификация нормативно-методических документов.
41. Документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера.
42. Нормативно-справочные документы.

43. Документы технического, технико-экономического и экономического характера.
44. Делегирование полномочий.
45. Основные правила и целесообразность делегирования полномочий.
46. Последствия неправильного делегирования полномочий.
47. Сущность нормирования труда.
48. Классификация норм и нормативов по труду.
49. Цели и задачи нормирования труда.
50. Место нормирования труда в управлении персоналом организации.
51. Связь нормирования труда и регламентации труда.
52. Основные виды норм и их характеристика.
53. Методы нормирования труда.
54. Нормирование оплаты труда.
55. Нормирование численности персонала.
56. Особенности нормирования труда работников кадровых служб.
57. Классификация затрат рабочего времени.
58. Концепция тайм-менеджмента.
59. Специфика установления норм для отдельных категорий персонала.
60. Передовой опыт регламентирования и нормирования труда в России и за рубежом.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задание 1

Применяя методику выполните расчет комплексного показателя эффективности работы персонала

1. Определите номенклатуру показателей, отбираемых методами экспертных оценок, и характеризующих конечные результаты деятельности персонала и рассчитайте:

X_i = фактическое значение показателя делим на базисное значение и умножаем на 100%

2. Выберите математическую функцию экономического стимулирования для частных показателей эффективности работы персонала и выполните расчет скорректированных значений по каждому показателю.

Скорректированные значения показателей, которые вводятся в оценку эффективности работы, рассчитываются по формуле:

$$Y_i = f(X_i), (1)$$

где Y_i , - численное значение скорректированного 1-го показателя конечного результата (%);

$f(X_i)$ - математическая функция стимулирования i -го показателя:

а) $Y_i = X_i$,

б) $Y_i = 200 - X_i$.

3. Определите весовые коэффициенты частных показателей эффективности работы (важности).

Весовые коэффициенты определяются методом экспертных оценок путем ранжирования показателей с присвоением им удельных весов в долях единицы.

4. Выполните расчет частных показателей эффективности работы персонала данного предприятия.

Расчет частных показателей осуществляется на основе умножения скорректированных значений показателей на весовые коэффициенты.

5. Выполните расчет комплексного показателя эффективности работы персонала данного предприятия.

Комплексный показатель эффективности работы персонала (Σ в баллах) является отношением суммы частных показателей к сумме весовых коэффициентов.

6. Оцените итоговое значение комплексного показателя эффективности работы персонала, которое зависит от его численного значения :

1. Если $\Sigma_{\text{рп}} < 95$, то персонал работал неудовлетворительно.

2. Если $95 \leq \text{Эрп} < 100$, то персонал работал удовлетворительно.
3. Если $100 \leq \text{Эрп} < 105$, то персонал работал хорошо.
4. Если $\text{Эрп} \geq 105$, то персонал работал отлично.
7. Сформулируйте практическую ценность данного показателя.

Задание 2

Задача.

1. Рассчитайте сдельную расценку и начислите заработную плату рабочему 12 разряда ($k = 4.18$), если известно: что ставка 1 разряда на заводе составляет 7950 рублей; норма выработки 900 деталей; за месяц рабочий сделал 1170 деталей. По условиям премирования, при перевыполнении нормы на 25% положена премия в размере 35% должностного оклада.
2. Сколько рублей составила постоянная и переменная часть заработной платы.
3. Какая форма и система оплаты труда использовалась.

Задание 3

Кейс-ситуация. Вы руководитель производственного коллектива. В период ночного дежурства один из ваших рабочих в состоянии алкогольного опьянения испортил дорогостоящее оборудование. Другой, пытаясь его отремонтировать, получил травму. Виновник звонит вам домой по телефону и с тревогой спрашивает, что же им теперь делать?

1. Как вы ответите на звонок?
 2. НАЙДИТЕ ОТВЕТ, КОТОРЫЙ ОРИЕНТИРОВАН НА ИНТЕРЕСЫ ДЕЛА;
 3. И ОТВЕТ, ОРИЕНТИРОВАННЫЙ НА ОФИЦИАЛЬНУЮ СУБОРДИНАЦИЮ.
- А. «Действуйте согласно инструкции. Прочтите ее, она у меня на столе, и сделайте все, что требуется».
- Б. «В каком состоянии пострадавший? Если необходимо, срочно вызовите врача».
- В. «Без меня ничего не предпринимайте. Сейчас я приеду и разберусь».
- Г. «Доложите о случившемся вахтеру. Составьте акт на поломку оборудования, пострадавший пусть идет к дежурной медсестре. Завтра разберемся».

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

Задача. На предприятии в базисном году работало 50 чел, запланировано на отчетный год 56 чел, но фактически в отчетном году работало 54 человек. В базисном году товарной продукции выпущено 76800 млн.руб. План по товарной продукции составил 79000 млн. руб., но фактически в отчетном году выпуск товарной продукции составил 77920 млн.руб. Выполните необходимые расчеты и анализ использования фонда рабочего времени. Сформулируйте выводы, рекомендации, и, как минимум, три мероприятия.

Использование годового фонда рабочего времени по предприятию «Х»

Показатели	На одного работника	Базисный год		Отчетный год
		план	факт	
1	2	3	4	
1. Календарное число дней в году	365	365	365	
2. Выходные и праздничные дни	113	111	111	
3. Невыходы на работу - всего	34	38	40	
в т.ч.				
а) очередные отпуска	28	28	28	
б) по болезни	8	8	11	
в) неявки, прогулы	2	2	1	

5. Фонд рабочего времени, чел.-дней

6. Среднесписочная численность работников, ед.

7. Объем выпуска продукции, млн. руб.

8. Среднедневная производительность труда, млн.руб.

Задания:

1.Сформулируйте проблемы планирования и организации труда

2.Рассчитайте оптимальную численность персонала

3.Сформулируйте выводы, рекомендации, и, как минимум, три мероприятия по совершенствованию организации труда.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1.Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=405732>

2.Бычин В.Б, Регламентация и нормирование труда: Учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 188 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=429982>

3.Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс] : учебник / Т. И. Леженкина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:МФПУ Синергия, 2013. - 352 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=451343>

4.Скляревская В.А., Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] : Учебник / В. А. Скляревская. - М.: Дашков и К, 2012. - 340 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=415022>

5.Кибанов А.Я. Экономика управления персоналом: Учебник/Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А; под ред. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 427 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=356866>

б) дополнительная литература:

1.Анзорова С.П. Организация труда государственных и муниципальных служащих: Учебное пособие / С.П. Анзорова, С.Г. Федорчукова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 160 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=453491>

2.Бычин В.Б. Нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=507650>

3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 416 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=462619>
4. Егоршин А.П. Организация труда персонала: Учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 320 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=397468>
5. Жудро М.К. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе [Электронный ресурс] : учеб. пос. / М.К. Жудро и др.; под общ. ред. М.К. Жудро, С.Б. Шапиро, В.И. Соуся. - Минск: Выш. шк., 2012. - 461 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=508053>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 1997–2016. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>.
2. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2000–2016. – Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>.
3. Журнал "Кадры предприятия" [Электронный ресурс] : [Издательская группа "Дело и сервис"]. – [М.], сор. 2000–2016. Режим доступа: <http://dis.ru/kp/>.
4. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2002–2016. – Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>.
5. Электронный журнал "Работа с персоналом" [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2002–2016. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>.
6. Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2016. – Режим доступа: <http://trainings.ru/>.
7. Практический журнал по кадровой работе "Кадровое дело" [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2016. – Режим доступа: <http://www.kdelo.ru/>.
8. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], сор. 2005-2016. – Режим доступа: <http://staff-control.ru/>.
9. HRM Guide. International Human Resources [Electronic resource] – сор. 1997–2016. – Mode of access: <http://www.hrmguidenet/>.
10. National Human Resources Association [Electronic resource] – сор. 2016. – Mode of access: www.humanresources.org.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья

	типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	(15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.
2.	Аудитория 208 - помещение для самостоятельной работы. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная доска, стол 1 тумбовый, стол ученический (6 шт), стулья (15 посадочных мест). Проектор, компьютер с подключением к интернету.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Теоретические основы оценки персонала	1		1	40	42	ПК-2,4
2.	Технологии оценки персонала	1		1	40	42	ПК-2,4

3.	Методы оценки персонала	1		1	41	43	ПК-2,4
4	Технология Assessment Centre	1		1	41,5	43,5	ПК-2,4
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора

		кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				3		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		170,5		170,5	8	162,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	162,5		162,5		162,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5		

в том числе:	Экзамен	7,5		7,5		
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.		180		180		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Теоретические основы оценки персонала	1		1	40	42	ПК-2,4
2.	Технологии оценки персонала	1		1	40	42	ПК-2,4
3.	Методы оценки персонала	1		1	41	43	ПК-2,4
4	Технология Assessment Centre	1		1	41,5	43,5	ПК-2,4
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Теоретические основы оценки персонала

Оценка персонала как система. Субъекты оценки персонала. Модели субъектов оценки. Кадровая служба как особый субъект оценки персонала. Функции руководителя как субъекта оценки.

Персонал как объект оценки. Виды и должностная структура персонала. Профессионально-значимые качества как предмет оценки. Компетенции персонала как объект оценки: понятие и сферы.

Средства оценки персонала. Классификация средств оценки. Принципы оценки. Типичные ошибки оценки.

Подходы к формированию системы критериев оценки. Общие требования к критериям оценки. Индикаторы измерения и оценки критериев.

Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Требования к выбору шкал оценки персонала

2. Технологии оценки персонала

Технологии отбора на вакантную должность

Подходы к организации и проведению конкурсов. Виды конкурсного отбора (выборы, подбор, отбор). Субъекты оценки при конкурсном отборе. Технологии оценки и отбора государственных служащих. Кадровый резерв как команда руководителя. Разработка

программы оценки. Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы.

Технологии оценки результатов деятельности

Определение критериев оценки деятельности. Цели и задачи как ключевые моменты оценки деятельности. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка эффективности деятельности. Грейдирование как способ оценки деятельности. Компетентностный подход в оценке деятельности.

3. Методы оценки персонала

Методы оценки: интервью, структурированное интервью, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (ManagementbyObjectives).

4. Технология Assessment Centre

Виды Assessment Centre. Создание модели компетенций. Подготовка упражнения и задания для оценки компетенций. Подготовка системы критериев для оценки компетенций персонала. Подготовка группы оценщиков. Подготовка отчетов и рекомендаций. Плюсы и минусы Технологии Assessment Centre.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Теоретические основы оценки персонала	1	Устный и/или письменный опрос
2	2	Технологии оценки персонала	1	Устный и/или письменный опрос
3	3	Методы оценки персонала	1	Устный и/или письменный опрос
4	4	Технология Assessment Centre	1	Устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- ситуационный анализ

6.1.1 Материалы устного и/или письменного опроса

1. Система оценки персонала: элементы, этапы построения.
2. Оценка в системе управления персоналом
3. Руководитель как субъект и объект оценки.
4. Формирование критериев оценки персонала.
5. Методы оценки персонала: сравнительный анализ.
6. Методы и методики оценки персонала в ... (указать тип организации)
7. Анализ деятельности как основа оценки персонала.
8. Оценка персонала на основе КПЭ
9. Оценка персонала в системе МВО
10. Компетентностный подход в оценке персонала
11. Методы построения компетентностных моделей в системе оценки персонала
12. Оценка потенциальных и актуальных способностей.
13. Наблюдение как метод измерения и оценки персонала.
14. Кадровое интервью /собеседование как метод оценки персонала.
15. Бесконтактные методы оценки персонала
16. Психологическое тестирование в системе оценки персоналом
17. Психологические методы оценки персонала
18. Использование технических средств в оценке персонала
19. Оценка и развитие профессионализма
20. Экономико-математические методы в оценке персонала
21. Оценка уровня развития персонала
22. Оценка в стимулировании персонала
23. Оценка персонала в управлении карьерой
24. Оценка потребности в развитии персонала
25. Оценка эффективности обучения
26. Информационные технологии в оценке персонала
27. Аттестация как организационно-правовое средство оценки персонала.
28. Организационно-методическое сопровождение аттестации
29. Центр оценки как технология отбора персонала.
30. Проектирование и реализация программ Центра оценки.
31. Хранение и использование персональной оценочной информации в организации
32. Кадровый мониторинг как способ оценки персонала
33. Социологические методы оценки персонала
34. Экономическая оценка персонала
35. Отбор и оценка кадрового резерва
36. Конкурсный отбор на государственную гражданскую службу
37. Государственные гражданские и (или) муниципальные служащие как объект оценки

6.1.2. Материалы для проведения ситуационного анализа

Задача 1

Работник занимает должность администратора в салоне красоты. Несмотря на это, его навыки коммуникации и общения с клиентами – не на высшем уровне, из-за чего салон регулярно теряет часть продаж. По-хорошему, от такого сотрудника стоит избавиться. Но во время проверки выясняется, что у человека хорошие способности к финансовому планированию и анализу данных. Ваши предложения

Задача 2

Сотрудник бухгалтерии грамотно и без нареканий выполняет свои обязанности, но в ходе проверки выясняется, что у него есть дополнительные знания в области маркетинга и опыт работы в данной сфере. Ваши предложения

Задача 3

Может быть и такое, что в ходе проверки обнаруживается: у работника на самом деле нет тех навыков, которые он заявлял в резюме и которые и стали причиной приглашения его на эту должность. Ваши предложения

6.1.3 Тестирование

1. Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- а) может дать только другой человек, группа людей;
- б) можно провести с помощью измерительных приборов;
- в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей;
- г) работник проводит самостоятельно;
- д) может проводить только непосредственный руководитель работника.

2. Аттестация персонала - это:

- а) анализ затрат, связанных с наймом персонала;
- б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;
- в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
- г) установление функциональной роли работника;
- д) ответы а) и б).

3. В чем заключается основной недостаток аттестации?

- а) субъективизм;
- б) высокая требовательность к аттестуемым;
- в) высокая требовательность к организаторам;
- г) высокая стоимость;
- д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе.

4. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

- а) профессиональная компетентность;
- б) организаторские способности;
- в) личные качества;
- г) коммуникативные способности;
- д) медицинские показания

5. К явной функции аттестации относится:

- а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли;
- б) углубление знакомства с подчиненными;
- в) разрушение круговой поруки;
- г) мотивация и стимулирование труда;
- д) поиск оснований для увольнения конкретных работников.

6. Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях?

- а) рассказать и продать;

- б) рассказать и выслушать;
- в) решение проблемы;
- г) «дерево решений»;
- д) Бостонская матрица.

7. Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)?

- а) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности;
- б) проведение оценочного интервью;
- в) умение менеджера вести переговоры;
- г) понижение в должности;
- д) понижение заработка работника.

8. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?

- а) уверенность в себе;
- б) опыт в бизнесе;
- в) отношение к деньгам как к мере успеха;
- г) готовность к компромиссу;
- д) настойчивость в решении задач.

9. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к факторам, лежащим в основе критериев оценки персонала?

- а) знания;
- б) качество выполнения работы;
- в) способности к руководству;
- г) возраст работника;
- д) способность к развитию.

10. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала?

- а) единообразие методов оценки;
- б) однозначность зависимости между оценкой и деятельностью;
- в) различие представлений об эффективности оценки;
- г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии;
- д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки.

11. Когда надо проводить аттестацию персонала:

- 1 - когда персонал надо сократить;
- 2 - когда персонал надо оценить;
- 3 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать;
- 4 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда;
- 5 - когда надо поменять структуру компании.

- а) 1, 2, 3, 4;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4, 5;
- г) 1, 2, 3;
- д) 1, 2, 4, 5.

12. Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является:

- а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли;
- б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении;
- в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании;
- г) сокращение как можно большего количества работников;
- д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности.

13. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:

- а) анкетный опрос;
- б) интервью;
- в) шкалирование;
- г) парные сравнения;
- д) самооценка.

14. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:

- а) анкетный опрос;
- б) критический инцидент;
- в) интервью;
- г) ранжирование;
- д) шкалирование.

15. Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- а) критический инцидент;
- б) интервью;
- в) упорядочение рангов;
- г) парные сравнения;
- д) самооценка.

16. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...

- а) попарного сравнения;
- б) принудительного распределения;
- в) альтернативных характеристик;
- г) упорядочения рангов;
- д) управления по целям.

17. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий:

- а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации;
- б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника;
- в) определение места и времени проведения аттестации;
- г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива;

д) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса аттестации.

18. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)?

- а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации;
- б) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации;
- в) ничем не отличается;
- г) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия;
- д) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника.

19. Что понимается под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант)?

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б) процесс комплексной оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с положением о порядке проведения аттестации работников;
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами;
- г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя;
- д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда.

20. Явной функцией аттестации является:

- а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям;
- б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями;
- в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных;
- г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы;
- д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен,

						курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения,	Обучающийся не умеет или в недостаточной	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные

		значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Система оценки персонала.
2. Основные элементы оценки персонала
3. Руководитель как субъект оценки.
4. Критерии и шкалы оценки.
5. Способы формирования критериев оценки
6. Руководитель как объект оценки.
7. Оценка деятельности персонала.
8. Общие требования к оценке персонала (валидность, надежность, различительная способность).
9. Профессионально-важные качества руководителя в структуре оценки.

10. Оценка потенциальных и актуальных способностей.
11. Персонал организации как объект оценки
12. Типичные ошибки оценки.
13. Методы оценки персонала.
14. Анализ деятельности как основа оценки персонала.
15. Наблюдение как метод измерения и оценки персонала.
16. Кадровое интервью и собеседование как методы оценки персонала.
17. Использование технических средств в оценке персонала.
18. Бесконтактные методы оценки персонала
19. Экспертные методы оценки персонала
20. Способы представления результатов оценки.
21. Использование математических методов в оценке персонала
22. Анализ документов как средство оценки персонала
23. Система оценки в процессе формирования кадрового резерва
24. Оценка персонала в системе государственной и муниципальной службы.
25. Нормативные и этические требования к оценке личности.
26. Психодиагностика в системе оценки персонала.
27. Профессиональные требования к методикам оценки.
28. Технологии отбора и подбора персонала.
29. Аттестация как организационно-правовое средство оценки.
30. Центр оценки как перспективная технология оценки.
31. Проектирование программ Центра оценки.
32. Оценка в системе работы с кадровым резервом
33. Игровая диагностика в системе оценки персонала
34. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (ManagementbyObjectives).
35. Виды Assessment Centre.
36. Подготовка группы оценщиков. Подготовка отчетов и рекомендаций
37. Плюсы и минусы Технологии Assessment Centre

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задача 1

Работник занимает должность администратора в салоне красоты. Несмотря на это, его навыки коммуникации и общения с клиентами – не на высшем уровне, из-за чего салон регулярно теряет часть продаж. По-хорошему, от такого сотрудника стоит избавиться. Но во время проверки выясняется, что у человека хорошие способности к финансовому планированию и анализу данных. Ваши предложения

Задача 2

Сотрудник бухгалтерии грамотно и без нареканий выполняет свои обязанности, но в ходе проверки выясняется, что у него есть дополнительные знания в области маркетинга и опыт работы в данной сфере. Ваши предложения

Задача 3

Может быть и такое, что в ходе проверки обнаруживается: у работника на самом деле нет тех навыков, которые он заявлял в резюме и которые и стали причиной приглашения его на эту должность. Ваши предложения

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости

обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 171 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011050-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/511069>
2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/782840>
3. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/979284>
4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.
5. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д. Каверина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 488 с.

б) дополнительная литература

1. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с.: 60х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-238-01445-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882794>
2. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спорт.: Монография / Г.М. Романова, Н.А. Савельева - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60х90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-905554-81-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/515977>
3. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 129 с.: ISBN 978-5-9614-4732-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916030>
4. Герасимов, Б.Н. Оценка деятельности менеджера по персоналу [Электронный ресурс] : статья / Б.Н. Герасимов. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник, 2015. - 12 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526866>.
5. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - М.: Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/752220>
6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.

7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

8. Литвак, Б.Г. Управленческие решения. Практикум: учебное пособие / Б.Г. Литвак. – М.: Московская финансово-промышленная «Академия», 2012. – 448с.

в)ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

19. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

20. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

21. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

22. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге proekta -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем

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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: Экономика и технология транспортных процессов

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 5 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: экзамен (3 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Цель оценки персонала на основе компетенций	1		1	40	42	ПК-2,4
2.	Модель оценки компетенций персонала	1		1	40	42	ПК-2,4

3.	Методы оценки компетенций персонала	1		1	41	43	ПК-2,4
4	Технология Assessment Centre	1		1	41,5	43,5	ПК-2,4
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана дисциплины по выбору.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля), являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа, Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда

		ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		курс		
				3		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		170,5		170,5	8	162,5
в том числе:	Лекции (Л)	4		4	4	
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	в т. ч. практическая подготовка (ПП)	4		4		
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	162,5		162,5		162,5
Контактная работа		2		2	2	
Контактная работа в семестре (КС)		0,5		0,5	0,5	

Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		1,5		1,5	1,5	
Контроль, всего:		7,5		7,5	7,5	
в том числе:	Экзамен	7,5		7,5	7,5	
	Зачёт					
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		Экз		Экз		
Общая трудоемкость, ч.		180		180		
Общая трудоемкость, З.Е.		5		5		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Цель оценки персонала на основе компетенций	1		1	40	42	ПК-2,4
2.	Модель оценки компетенций персонала	1		1	40	42	ПК-2,4
3.	Методы оценки компетенций персонала	1		1	41	43	ПК-2,4
4	Технология Assessment Centre	1		1	41,5	43,5	ПК-2,4
Всего часов:		4		4	162,5	170,5	

5.3. Содержание дисциплины.

1. Цель оценки персонала на основе компетенций

Понятие компетенция. Виды компетенций. Профессионально важные качества. Цель и задачи оценки компетенций персонала в организации.

2. Модель оценки компетенций персонала

Виды моделей (типовые, корпоративные). Этапы разработки. Система оценки персонала. Создание профилей сотрудников. Стандарты организации. Кадровая политика организации. Кадровый резерв. Кадровый аудит

3. Методы оценки компетенций персонала

Методы оценки: интервью, структурированное интервью, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (ManagementbyObjectives)..

4. Технология Assessment Centre

Виды Assessment Centre. Создание модели компетенций. Подготовка упражнения и задания для оценки компетенций. Подготовка системы критериев для оценки компетенций персонала. Подготовка группы оценщиков. Подготовка отчетов и рекомендаций. Плюсы и минусы Технологии Assessment Centre.

5.4. Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, академ. часов	Формы текущего контроля успеваемости
1	1	Цель оценки персонала на основе компетенций	1	Устный и/или письменный опрос
2	2	Модель оценки компетенций персонала	1	Устный и/или письменный опрос
3	3	Методы оценки компетенций персонала	1	Устный и/или письменный опрос
4	4	Технология Assessment Centre	1	Устный и/или письменный опрос, ситуационный анализ

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- ситуационный анализ

6.1.1 Материалы устного и/или письменного опроса

1. Понятие компетенция.
2. Виды компетенций.
3. Профессионально важные качества.
4. Цель и задачи оценки компетенций персонала в организации.
5. Виды моделей (типовые, корпоративные).
6. Этапы разработки.
7. Система оценки персонала.
8. Создание профилей сотрудников.
9. Стандарты организации.
10. Кадровая политика организации.
11. Кадровый резерв.
12. Кадровый аудит
13. Интервью

14. Тестирование
15. Оценка 360°
16. Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI)
17. Анкетирование.
18. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
19. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (ManagementbyObjectives).
20. Виды Assessment Centre.
21. Подготовка упражнения и задания для оценки компетенций.
22. Подготовка системы критериев для оценки компетенций персонала.
23. Подготовка группы оценщиков.
24. Подготовка отчетов и рекомендаций.
25. Плюсы и минусы Технологии Assessment Centre

6.1.2. Материалы для проведения ситуационного анализа

Задача 1

Работник занимает должность администратора в салоне красоты. Несмотря на это, его навыки коммуникации и общения с клиентами – не на высшем уровне, из-за чего салон регулярно теряет часть продаж. По-хорошему, от такого сотрудника стоит избавиться. Но во время проверки выясняется, что у человека хорошие способности к финансовому планированию и анализу данных. Ваши предложения

Задача 2

Сотрудник бухгалтерии грамотно и без нареканий выполняет свои обязанности, но в ходе проверки выясняется, что у него есть дополнительные знания в области маркетинга и опыт работы в данной сфере. Ваши предложения

Задача 3

Может быть и такое, что в ходе проверки обнаруживается: у работника на самом деле нет тех навыков, которые он заявлял в резюме и которые и стали причиной приглашения его на эту должность. Ваши предложения

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала		
Дисциплины (модули), практики	Курсы	

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа

Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения,	Обучающийся не умеет или в недостаточной	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные

		значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится в период экзаменационной сессии согласно расписанию экзаменов, утверждённому в установленном порядке. Экзамен проводится по экзаменационным билетам, включающим в себя теоретические вопросы, а также практические задания. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Экзаменационные вопросы (задания)

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие компетенция.
2. Виды компетенций.
3. Профессионально важные качества.
4. Цель и задачи оценки компетенций персонала в организации.
5. Виды моделей (типовые, корпоративные).
6. Этапы разработки.
7. Система оценки персонала.
8. Создание профилей сотрудников.
9. Стандарты организации.
10. Кадровая политика организации.
11. Кадровый резерв.

12. Кадровый аудит
13. Интервью
14. Тестирование
15. Оценка 360°
16. Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI)
17. Анкетирование.
18. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
19. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (ManagementbyObjectives).
20. Виды Assessment Centre.
21. Подготовка упражнения и задания для оценки компетенций.
22. Подготовка системы критериев для оценки компетенций персонала.
23. Подготовка группы оценщиков.
24. Подготовка отчетов и рекомендаций.
25. Плюсы и минусы Технологии Assessment Centre

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

Задача 1

Работник занимает должность администратора в салоне красоты. Несмотря на это, его навыки коммуникации и общения с клиентами – не на высшем уровне, из-за чего салон регулярно теряет часть продаж. По-хорошему, от такого сотрудника стоит избавиться. Но во время проверки выясняется, что у человека хорошие способности к финансовому планированию и анализу данных. Ваши предложения

Задача 2

Сотрудник бухгалтерии грамотно и без нареканий выполняет свои обязанности, но в ходе проверки выясняется, что у него есть дополнительные знания в области маркетинга и опыт работы в данной сфере. Ваши предложения

Задача 3

Может быть и такое, что в ходе проверки обнаруживается: у работника на самом деле нет тех навыков, которые он заявлял в резюме и которые и стали причиной приглашения его на эту должность. Ваши предложения

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Оценка персонала в организации: Учебное пособие / Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г. и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 171 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование:

Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16-011050-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/511069>

2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/782840>

3. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/979284>

4. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

5. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д. Каверина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 488 с.

б) дополнительная литература

1. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с.: 60х90 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-238-01445-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/882794>

2. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спорт.: Монография/Г.М. Романова, Н.А. Савельева - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 208 с.: 60х90 1/16 (Обложка) ISBN 978-5-905554-81-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/515977>

3. Поиск и оценка линейного персонала : Повышение эффективности и снижение затрат / Иванова С. - М.: Альпина Пабл., 2016. - 129 с.: ISBN 978-5-9614-4732-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916030>

4. Герасимов, Б.Н. Оценка деятельности менеджера по персоналу [Электронный ресурс] : статья / Б.Н. Герасимов. - М.: Инфра-М; Вузовский Учебник, 2015. - 12 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=526866>.

5. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - М.: Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/752220>

6. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.

7. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

8. Литвак, Б.Г. Управленческие решения. Практикум: учебное пособие / Б.Г. Литвак. – М.: Московская финансово-промышленная «Академия», 2012. – 448с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

23. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

24. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

25. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»

26. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, г. Чебоксары, Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progekta -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов. Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«ЭЛЕКТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 328 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9

2.	Социально-биологические основы физической культуры				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.				24	24	УК-7, УК-9
8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
9.	Гимнастика.			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Легкая атлетика.			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	ОФП			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Фитнес-аэробика			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Адаптивная физическая культура.			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Физическая культура»

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

11. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 328 часов.

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курсы		
				Курс 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		323,25		323,25	4	319,25
В том числе:	Лекции (Л)					

	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	319,25		319,25		319,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	3,75		3,75		3,75
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		328		328		
Общая трудоемкость, З.Е.		-		-		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
2.	Социально-биологические основы физической культуры				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.				24	24	УК-7, УК-9

8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
9.	Гимнастика.			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Легкая атлетика.			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	ОФП			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Фитнес-аэробика			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Адаптивная физическая культура.			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

5.3Содержание дисциплины.

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.

Содержание: Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура личности, деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Функции физической культуры. Средства физической культуры. Основные понятия: физическая культура, спорт, ценности физической культуры, физическое совершенство, физическое воспитание, физическое развитие, психофизическая подготовка, физическая и функциональная подготовленность, двигательная активность, жизненно необходимые умения и навыки, профессиональная направленность физического воспитания.

Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.

Содержание: Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социальноэкологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической тренировки. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды. Основные понятия: организм человека, функциональная система организма, саморегуляция и самосовершенствование организма, резистентность, рефлекс, адаптация, социально-биологические основы физической культуры, экологические факторы, гиподинамия, гипокинезия, гипоксия, максимальное потребление кислорода, двигательные умения и навыки.

Тема 3. Основы здорового образа и стиля жизни. Физическая культура в обеспечении здоровья.

Содержание: Здоровье человека как ценность. Факторы, его определяющие. Взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни. Структура жизнедеятельности студентов и ее отражение в образе жизни. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни. Основные требования к организации здорового образа жизни. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Основные понятия: здоровье, здоровье

физическое и психическое, здоровый образ жизни; здоровый стиль жизни; дееспособность; трудоспособность; саморегуляция; самооценка.

Тема 4. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.

Содержание: Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей физической, профессионально-прикладной спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Современные популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Основные понятия: массовый спорт, спорт высших достижений, студенческий спорт, Олимпийские игры, Универсиада

Тема 5. Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе.

Содержание: Общая физическая подготовка (ОФП), ее цели и задачи. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Структура подготовленности спортсменов. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значения мышечной релаксации. Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия. Основные понятия: общая физическая подготовка (ОФП), специальная физическая подготовка, физическая нагрузка, физические упражнения, учебное занятие.

Тема 6. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий.

Содержание: Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания занятий в зависимости от возраста. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у лиц разного возраста. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности. Гигиена самостоятельных занятий. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях. Основные понятия: мотивация самостоятельных занятий, формы самостоятельных занятий, содержание, гигиена, самоконтроль

Тема 7. Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.

Содержание: Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП). Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Факторы определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП. Организация, формы и средства ППФП студентов в вузе. Контроль за эффективностью профессионально-прикладной физической подготовленности студентов. Основные понятия: профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП), место ППФП, организация, формы и средства ППФП.

Тема 8. Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека.

Содержание: Комплекс ГТО – основа всесторонне-развитого человека. Место ГТО в системе физического воспитания студентов. Организация, формы и средства занятий ГТО студентами. Основные понятия: упражнения, нормативы, возрастные группы

Тема 9. Гимнастика. Основы техники безопасности на занятиях гимнастикой. Включает в себя элементы спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики, танца и других

современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей, социально и профессионально необходимых двигательных умений и навыков. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия).

На занятиях осуществляется развитие силы, силовой выносливости, координации, ловкости и гибкости, ритмических и двигательных действий, воспитание настойчивости и упорства, смелости и решительности, совершенствование осанки.

Упражнения, подлежащие разучиванию и совершенствованию:

для юношей:

- подтягивание на перекладине;
- сгибание и разгибание рук в упоре лежа;
- поднимание туловища из положения лежа на спине;
- упражнения на тренажерах;

для девушек:

- сгибание и разгибание рук в упоре лежа;
- подтягивание на низкой перекладине;
- поднимание туловища из положения лежа на спине;
- прогибания туловища назад;
- упражнения на тренажерах.

На занятиях осуществляется повышение общей и специальной физической подготовленности обучающихся. В содержание занятий входят упражнения из гимнастики и атлетической подготовки, упражнений на тренажерах и с собственным весом, подвижных игр и др. Занятия проводятся в составе учебной группы комплексно или методом круговой тренировки

Тема 10. Легкая атлетика. Основы техники безопасности на занятиях легкой атлетикой. Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками и техникой видов легкой атлетики. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств в легкой атлетике. Меры безопасности на занятиях легкой атлетикой. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами легкой атлетики. Специальная физическая подготовка в различных видах легкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях легкой атлетикой. Особенности организации и планирования занятий легкой атлетикой в связи с выбранной профессией.

На занятиях осуществляется развитие выносливости, быстроты и ловкости, воспитание волевых качеств. Упражнения, подлежащие разучиванию и совершенствованию:

для юношей:

- бег на 60, 100 м и челночный бег 10 x10 м - быстрота;
- бег на 3 км - выносливость;
- прыжок в длину с места – скоростно-силовые качества.

для девушек: - бег на 60, 100 м и челночный бег 10 x10 м - быстрота;

- бег на 2000 м – выносливость;
- прыжок в длину с места – скоростно-силовые качества.

На занятиях осуществляется повышение общей и специальной физической подготовленности обучающихся. В содержание занятий входят упражнения из легкой атлетики и ускоренного передвижения, и др. Занятия проводятся в составе учебной группы комплексно или методом круговой тренировки.

Тема 11. ОФП Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств. Меры безопасности. Техника выполнения общефизических упражнений. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма.

Тема 12. Фитнес-аэробика. Основы техники безопасности на занятиях фитнес-аэробика. Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками и техникой видов фитнес-аэробика. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств в фитнес-аэробике. Техника выполнения упражнений в фитнес-аэробике. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами фитнес-аэробикой.

Тема 13. Адаптивная физическая культура. Лечебная физическая культура. Адаптивная физическая культура. Общая характеристика адаптивной физической культуры. Основные понятия, функции, средства, методы и принципы оздоровительной, лечебной и адаптивной физической культуры. Обучение, воспитание и развитие физических способностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья. Характеристика основных видов адаптивной физической культуры: адаптивное физическое воспитание, адаптивный спорт, адаптивная двигательная рекреация, креативные (художественно-музыкальные) и экстремальные виды двигательной активности.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, акад. ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов	0,5	Устный опрос
3.	3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья	0,5	Устный опрос
8.	8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека	0,5	Устный опрос
10.	10.	Гимнастика.	0,5	Устный опрос
11.	11.	Легкая атлетика.	0,5	Устный опрос
12.	12.	ОФП	0,5	Устный опрос
13.	13.	Фитнес-аэробика	0,5	Устный опрос
14	14	Адаптивная физическая культура.	0,5	Устный опрос
Всего часов:			4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование уровня физической подготовленности

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					

	1	2	3	4	5	Форма промеж. аттестации
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом

	технологии с учетом физиологических особенностей организма	особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические

	базовые дефектологические знания	знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Задания для проверки результатов обучения «знать».

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Основные понятия физической культуры и спорта.
2. Основы здорового образа жизни обучающегося.
3. Основы методики физического воспитания.
4. Средства и методы легкой атлетики в оздоровительной тренировке.
5. Средства и методы спортивных и подвижных игр в оздоровительной тренировке.
6. Средства и методы лыжного спорта в оздоровительной тренировке.
7. Средства и методы базовых видов спорта в оздоровительной тренировке.
8. Средства и методы оздоровительных систем физических упражнений.
9. Средства и методы лечебной и адаптивной физической культуры.
10. Методики способов овладения жизненно важными умениями и навыками.
11. Методики применения средств физической культуры для направленного развития отдельных двигательных качеств.
12. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.
13. Методика составления индивидуальных программ занятий с оздоровительной направленностью.
14. Врачебно-педагогический контроль и самоконтроль при занятиях физической культурой и спортом.
15. Методы самоконтроля за состоянием здоровья, физическим развитием и функциональным состоянием организма.
16. Методы самооценки уровня физической подготовленности занимающихся оздоровительной физической культурой.
17. Основы тренировки в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
18. Профессионально-прикладная физическая подготовка.
19. Методика проведения учебно-тренировочного занятия в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
20. Организация и проведение спортивных соревнований.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Рассказать и продемонстрировать комплекс упражнений в избранном виде спорта или оздоровительный комплекс упражнений.
2. Часть общей культуры человека, ценности, которые накоплены обществом в процессе его развития в области специальных знаний и материальной сферы, влияние физических упражнений на организм человека – это:
 - а) физическая культура;
 - б) физическая культура личности;
 - в) физическое развитие;
3. Целесообразное оказание первой помощи при ушибах:
 - а) тугая повязка, холод, доставка в больницу;
 - б) тугая повязка, тепло, доставка в больницу;
 - в) наложить шину, холод, доставка в больницу;
3. Достигнутый уровень в физическом совершенстве человека и степень использования приобретенных навыков и специальных испытаний в повседневной жизни – это:
 - а) физическая культура личности;
 - б) физическая культура;
 - в) физическое развитие.
3. Процесс морфологического и функционального развития организма человека, его физических качеств и способностей обусловленный внутренними факторами и условиями жизни – это:
 - а) физическое совершенствование;
 - б) физическая подготовленность;
 - в) физическое развитие.
4. Положительное влияние физических упражнений на развитие функциональных возможностей организма в большей степени будет зависеть:
 - а) от физической и технической подготовленности занимающихся;
 - б) от особенностей реакций систем организма в ответ на выполняемые упражнения;
 - в) от состояния здоровья занимающихся;
5. Правильной можно считать осанку, если Вы, стоя у стены, касаетесь ее. . .
 - а) затылком, спиной, пятками;
 - б) затылком, ягодицами, пятками;
 - в) затылком, лопатками, ягодицами, пятками
6. Результатом физической подготовки, т. е. целенаправленно организованного педагогического процесса является:
 - а) физическая культура;
 - б) физическое развитие;
 - в) физическая подготовленность.
7. Каковы причины нарушения осанки?
 - а) привычка держать голову прямо;
 - б) привычка к неправильным позам;
 - в) слабая мускулатура
8. Здоровый образ жизни - это способ жизнедеятельности, направленный на:
 - а) сохранение и укрепление здоровья;
 - б) развитие физических качеств человека;
 - в) поддержание высокой работоспособности людей.
9. Утомление характеризуется:
 - а) отказом от работы;
 - б) временным снижением работоспособности организма;
 - в) пониженной ЧСС (пульс)
10. В какой последовательности рекомендуется выполнять ниже перечисленные упражнения утренней гимнастики
 - а) прыжки и бег;
 - б) потягивание;

- в) упражнения для мышц ног;
 - г) упражнения для мышц туловища;
 - д) упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
 - е) дыхательные упражнения, спокойная ходьба;
11. Самовоспитание в спорте это:
- а) умение предельно мобилизоваться и предельно расслабиться;
 - б) регулятор поведения личности, связанный с уровнем притязаний(т. е. степенью трудностей целей, которые ставит перед собой личность)
 - в) деятельность объекта, направленная на совершенствование своей личности в трех сферах - интеллектуальной , эмоциональной, физической;
12. Психологический уровень здоровья человека определяется :
- а) состоянием всех функциональных систем организма;
 - б) активностью человека в обществе
 - в) убежденностью человека в своем здоровье, личностной установкой "быть только здоровым" и ее практическое реализацией;
13. Основоположником отечественной системы физического воспитания является:
- а) Сухомлинский;
 - б) Матвеев;
 - в) Лесгафт;
14. Дать определение понятию "здоровья":
- а) отсутствие болезней;
 - б) состояние психического благополучия;
 - в) состояние социального благополучия;
- Задания для проверки результатов обучения «владеть».*
1. Составление и демонстрация базового комплекса упражнений производственной гимнастики.
- 2.Физическая подготовка спортсмена....
- а) воспитание нравственных, волевых и психологических качеств;
 - б) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;
 - в) совершенствование телосложения и гармоничного развития физиологических функций;
3. Задачи специальной физической подготовки...
- а) совершенствование жизненно важных двигательных навыков и умений;
 - б) укрепление здоровья, содействие правильному физическому развитию, формирование осанки;
 - в) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;
4. Задачи общей физической подготовки...
- а) развитие физических способностей.специфичных для спортивной игры;
 - б) развитие качеств, обуславливающих успех тактических действий;
 - в) совершенствование телосложения и гармоничное развитие физиологических функций;
- 5.Видами Физической подготовки являются:
- а) ОФП
 - б) СФП
 - в) МРТ
- 6.Назовите питательные вещества имеющие энергетическую ценность:
- а)белки и минеральные соли;
 - б)жиры и углеводы;
 - в)жиры, углеводы , белки и вода;
- 7.Здоровый образ включает в себя:
- а) перечень мероприятий, направленный на сохранение и укрепления здоровья;
 - б) лечено-физкультурный оздоровительный комплекс;
 - в) регулярные занятия физической культурой;
8. К основным формам самостоятельных занятий по физической культуре относятся:
- а) ежедневная утренняя гимнастика;
 - б) разминка;
 - в) ежедневная физкультпауза;

9. К основным методам развития физических качеств относятся:
- а) соревновательный;
 - б) переменный;
 - в) неравномерный;
10. Универсальное средство для развития внимания являются:
- а) спортивные игры с мячом;
 - б) беговые упражнения;
 - в) прыжковые упражнения;
11. Основными видами диагностики являются:
- а) врачебный контроль;
 - б) самоконтроль;
 - в) родительский контроль;
12. Средствами ППФП являются:
- а) прикладные физические упражнения и отдельные элементы различных видов спорта;
 - б) гигиенические факторы и оздоровительные силы природы;
 - в) закаливание и физиотерапевтические процедуры;
13. Оптимально заниматься физической культурой:
- а) 1-2 раза в неделю;
 - б) 3-4 раза в неделю;
 - в) 6 раз в неделю;
14. Основными факторами, определяющими конкретное содержание профессионально-прикладной физической подготовки являются:
- а) формы труда специалистов данного профиля;
 - б) условия и характер труда;
 - в) особенности динамики работоспособности специалистов в процессе труда и специфика их профессионального утомления и заболеваемости;
15. При закаливании руководствуются следующими принципами:
- а) закаливающие процедуры проводить систематически;
 - б) постепенное увеличение продолжительности и интенсивности процедур;
 - в) сочетание различных видов закаливания;
16. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями определяется:
- а) частотой сердечных сокращений;
 - б) измерением артериального давления;
 - в) потреблением кислорода.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

- а) основная литература:**

1. Абдулкаримов, С.А. Спорт в пространстве времени и культур / С.А. Абдулкаримов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 209 с. — ISBN 978-5-906132-09-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97550> (дата обращения: 23.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Вайнер, Э.Н. Лечебная физическая культура : учебник / Э.Н. Вайнер. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 421 с. — ISBN 978-5-9765-0315-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109526> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Виноградов, Г.П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки. Учебник : учебник / Г.П. Виноградов, И.Г. Виноградов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 408 с. — ISBN 978-5-906839-30-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97534> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

1. Орлов, А.И. Педагогические условия формирования физической готовности студентов вузов к профессиональной деятельности: Монография. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011. 133с.

2. Сергеева, О.Н. Физическая культура и трудовая деятельность человека: Программа спецкурса. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011, -16с.

3. Сергеева, О.Н. Формирование психофизической готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности средствами физической культуры и спорта - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012. -136с.

4. Сергеева, О.Н. Подвижные игры на занятиях по физической культуре в ВУЗе: учебное пособие / О.Н. Сергеева, А.Н. Иванова, И.В. Солодёнова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012. -36с.

5. Сергеева, О.Н. Физическая культура: учебное пособие / О.Н. Сергеева, Л. Ш. Пестряева, А.Н. Иванова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2013. -68с.

6. Сергеева, О.Н. Практикум по лечебной физической культуре: учебно- методическое пособие / О.Н. Сергеева, Н.А. Алёшев, Л.Ш. Пестряева, В.Г. Пазитова. – Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2014. - 49с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Спортивный зал (2-й этаж)	спортивное оборудование (гимнастическая стенка, маты, скамейки, перекладины, баскетбольные корзины, столы для настольного тенниса) и инвентарь (мячи волейбольные,

		баскетбольные, футбольные, гимнастические палки, обручи, скакалки, гантели, гири, штанга, волейбольная сетка, теннисные шарики и ракетки, воланы и ракетки бадминтонные, напольные весы, приборы для измерения гибкости и др.).
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«СПОРТИВНЫЕ СЕКЦИИ»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 328 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9

2.	Социально-биологические основы физической культуры				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.				24	24	УК-7, УК-9
8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
9.	Спортивные и подвижные игры			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Волейбол			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	Баскетбол			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Бадминтон			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Мини-футбол			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Физическая культура»

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 328 часов.

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курсы		
				Курс 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		323,25		323,25	4	319,25
В том числе:	Лекции (Л)					

	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	319,25		319,25		319,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	3,75		3,75		3,75
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		328		328		
Общая трудоемкость, З.Е.		-		-		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
2.	Социально-биологические основы физической культуры				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.				24	24	УК-7, УК-9
8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9

9.	Спортивные и подвижные игры			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Волейбол			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	Баскетбол			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Бадминтон			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Мини-футбол			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов.

Содержание: Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура личности, деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Функции физической культуры. Средства физической культуры. Основные понятия: физическая культура, спорт, ценности физической культуры, физическое совершенство, физическое воспитание, физическое развитие, психофизическая подготовка, физическая и функциональная подготовленность, двигательная активность, жизненно необходимые умения и навыки, профессиональная направленность физического воспитания.

Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры.

Содержание: Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социальноэкологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической тренировки. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды. Основные понятия: организм человека, функциональная система организма, саморегуляция и самосовершенствование организма, резистентность, рефлекс, адаптация, социально-биологические основы физической культуры, экологические факторы, гиподинамия, гипокинезия, гипоксия, максимальное потребление кислорода, двигательные умения и навыки.

Тема 3. Основы здорового образа и стиля жизни. Физическая культура в обеспечении здоровья.

Содержание: Здоровье человека как ценность. Факторы, его определяющие. Взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни. Структура жизнедеятельности студентов и ее отражение в образе жизни. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни. Основные требования к организации здорового образа жизни. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Основные понятия: здоровье, здоровье физическое и психическое, здоровый образ жизни; здоровый стиль жизни; дееспособность; трудоспособность; саморегуляция; самооценка.

Тема 4. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений.

Содержание: Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей физической, профессионально-прикладной спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Современные популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Основные понятия: массовый спорт, спорт высших достижений, студенческий спорт, Олимпийские игры, Универсиада

Тема 5. Общая физическая и спортивная подготовка студентов в образовательном процессе.

Содержание: Общая физическая подготовка (ОФП), ее цели и задачи. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Структура подготовленности спортсменов. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значения мышечной релаксации. Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия. Основные понятия: общая физическая подготовка (ОФП), специальная физическая подготовка, физическая нагрузка, физические упражнения, учебное занятие.

Тема 6. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий.

Содержание: Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания занятий в зависимости от возраста. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у лиц разного возраста. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности. Гигиена самостоятельных занятий. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях. Основные понятия: мотивация самостоятельных занятий, формы самостоятельных занятий, содержание, гигиена, самоконтроль

Тема 7. Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов.

Содержание: Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП). Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Факторы определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП. Организация, формы и средства ППФП студентов в вузе. Контроль за эффективностью профессионально-прикладной физической подготовленности студентов. Основные понятия: профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП), место ППФП, организация, формы и средства ППФП.

Тема 8. Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека.

Содержание: Комплекс ГТО – основа всесторонне-развитого человека. Место ГТО в системе физического воспитания студентов. Организация, формы и средства занятий ГТО студентами. Основные понятия: упражнения, нормативы, возрастные группы

Тема 9. Спортивные и подвижные игры.

На занятиях осуществляется развитие быстроты, ловкости, формирование навыков в коллективных действиях и снятие эмоционального напряжения. Игры, подлежащие

разучиванию и совершенствованию: Баскетбол, волейбол, бадминтон, настольный теннис, мини-футбол, подвижные игры и эстафеты.

Тема 10. Волейбол

Знания основных правил игры в волейбол, изучение и совершенствование приема мяча, ударов в прыжке и блокировке, основных способов подачи мяча и тактических схем расстановки игроков на площадке, контрольные игры.

Тема 11. Баскетбол

Знания основных правил игры в баскетбол, изучение и совершенствование основных способов передачи и ловли мяча, передвижений без мяча и с мячом, бросков в движении с места и в прыжке, системы защиты и нападения, контрольные игры.

Тема 12. Бадминтон

Знания основных правил игры в бадминтон, изучение и совершенствование основных способов подачи и ударов, теории и практики одиночной и парной игры, контрольные игры.

Тема 13. Мини-футбол

Знания основных правил игры в мини-футбол, изучение и совершенствование основных способов ведения, передачи и остановки мяча, ударов по воротам, контрольные игры.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/п	№ раздела	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкость, акад. ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
3.	3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья	0,5	Устный опрос
8.	8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека	0,5	Устный опрос
10.	10.	Гимнастика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
11.	11.	Легкая атлетика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
12.	12.	ОФП для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
13.	13.	Фитнес-аэробика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
14.	14.	Адаптивная физическая культура.	0,5	Устный опрос
Всего часов:			4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование уровня физической подготовленности

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю). Критериями оценивания являются прохождение обучающимися процедур промежуточной аттестации.

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма пром. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом

	технологии с учетом физиологических особенностей организма	особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические

	базовые дефектологические знания	знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Задания для проверки результатов обучения «знать».

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Основные понятия физической культуры и спорта.
2. Основы здорового образа жизни обучающегося.
3. Основы методики физического воспитания.
4. Средства и методы легкой атлетики в оздоровительной тренировке.
5. Средства и методы спортивных и подвижных игр в оздоровительной тренировке.
6. Средства и методы лыжного спорта в оздоровительной тренировке.
7. Средства и методы базовых видов спорта в оздоровительной тренировке.
8. Средства и методы оздоровительных систем физических упражнений.
9. Средства и методы лечебной и адаптивной физической культуры.
10. Методики способов овладения жизненно важными умениями и навыками.
11. Методики применения средств физической культуры для направленного развития отдельных двигательных качеств.
12. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.
13. Методика составления индивидуальных программ занятий с оздоровительной направленностью.
14. Врачебно-педагогический контроль и самоконтроль при занятиях физической культурой и спортом.
15. Методы самоконтроля за состоянием здоровья, физическим развитием и функциональным состоянием организма.
16. Методы самооценки уровня физической подготовленности занимающихся оздоровительной физической культурой.
17. Основы тренировки в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
18. Профессионально-прикладная физическая подготовка.
19. Методика проведения учебно-тренировочного занятия в избранном виде спорта или системе физических упражнений.

20. Организация и проведение спортивных соревнований.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Рассказать и продемонстрировать комплекс упражнений в избранном виде спорта или оздоровительный комплекс упражнений.
2. Часть общей культуры человека, ценности, которые накоплены обществом в процессе его развития в области специальных знаний и материальной сферы, влияние физических упражнений на организм человека – это:
 - а) физическая культура;
 - б) физическая культура личности;
 - в) физическое развитие;
3. Целесообразное оказание первой помощи при ушибах:
 - а) тугая повязка, холод, доставка в больницу;
 - б) тугая повязка, тепло, доставка в больницу;
 - в) наложить шину, холод, доставка в больницу;
3. Достигнутый уровень в физическом совершенстве человека и степень использования приобретенных навыков и специальных испытаний в повседневной жизни – это:
 - а) физическая культура личности;
 - б) физическая культура;
 - в) физическое развитие.
3. Процесс морфологического и функционального развития организма человека, его физических качеств и способностей обусловленный внутренними факторами и условиями жизни – это:
 - а) физическое совершенствование;
 - б) физическая подготовленность;
 - в) физическое развитие.
4. Положительное влияние физических упражнений на развитие функциональных возможностей организма в большей степени будет зависеть:
 - а) от физической и технической подготовленности занимающихся;
 - б) от особенностей реакций систем организма в ответ на выполняемые упражнения;
 - в) от состояния здоровья занимающихся;
5. Правильной можно считать осанку, если Вы, стоя у стены, касаетесь ее. . .
 - а) затылком, спиной, пятками;
 - б) затылком, ягодицами, пятками;
 - в) затылком, лопатками, ягодицами, пятками
6. Результатом физической подготовки, т. е. целенаправленно организованного педагогического процесса является:
 - а) физическая культура;
 - б) физическое развитие;
 - в) физическая подготовленность.
7. Каковы причины нарушения осанки?
 - а) привычка держать голову прямо;
 - б) привычка к неправильным позам;
 - в) слабая мускулатура
8. Здоровый образ жизни - это способ жизнедеятельности, направленный на:
 - а) сохранение и укрепление здоровья;
 - б) развитие физических качеств человека;
 - в) поддержание высокой работоспособности людей.
9. Утомление характеризуется:
 - а) отказом от работы;
 - б) временным снижением работоспособности организма;
 - в) пониженной ЧСС (пульс)
10. В какой последовательности рекомендуется выполнять ниже перечисленные упражнения утренней гимнастики
 - а) прыжки и бег;

- б) потягивание;
 - в) упражнения для мышц ног;
 - г) упражнения для мышц туловища;
 - д) упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
 - е) дыхательные упражнения, спокойная ходьба;
11. Самовоспитание в спорте это:
- а) умение предельно мобилизоваться и предельно расслабиться;
 - б) регулятор поведения личности, связанный с уровнем притязаний(т. е. степенью трудностей целей, которые ставит перед собой личность)
 - в) деятельность объекта, направленная на совершенствование своей личности в трех сферах - интеллектуальной , эмоциональной, физической;
12. Психологический уровень здоровья человека определяется :
- а) состоянием всех функциональных систем организма;
 - б) активностью человека в обществе
 - в) убежденностью человека в своем здоровье, личностной установкой "быть только здоровым" и ее практическое реализацией;
13. Основоположником отечественной системы физического воспитания является:
- а) Сухомлинский;
 - б) Матвеев;
 - в) Лесгафт;
14. Дать определение понятию "здоровья":
- а) отсутствие болезней;
 - б) состояние психического благополучия;
 - в) состояние социального благополучия;
- Задания для проверки результатов обучения «владеть».*
1. Составление и демонстрация базового комплекса упражнений производственной гимнастики.
- 2.Физическая подготовка спортсмена....
- а) воспитание нравственных, волевых и психологических качеств;
 - б) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;
 - в) совершенствование телосложения и гармоничного развития физиологических функций;
3. Задачи специальной физической подготовки...
- а) совершенствование жизненно важных двигательных навыков и умений;
 - б) укрепление здоровья, содействие правильному физическому развитию, формирование осанки;
 - в) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;
4. Задачи общей физической подготовки...
- а) развитие физических способностей.специфичных для спортивной игры;
 - б) развитие качеств, обуславливающих успех тактических действий;
 - в) совершенствование телосложения и гармоничное развитие физиологических функций;
- 5.Видами Физической подготовки являются:
- а) ОФП
 - б) СФП
 - в) МРТ
- 6.Назовите питательные вещества имеющие энергетическую ценность:
- а)белки и минеральные соли;
 - б)жиры и углеводы;
 - в)жиры, углеводы , белки и вода;
- 7.Здоровый образ включает в себя:
- а) перечень мероприятий, направленный на сохранение и укрепления здоровья;
 - б) лечено-физкультурный оздоровительный комплекс;
 - в) регулярные занятия физической культурой;
8. К основным формам самостоятельных занятий по физической культуре относятся:
- а) ежедневная утренняя гимнастика;
 - б) разминка;

- в) ежедневная физкультпауза;
- 9. К основным методам развития физических качеств относятся:
 - а) соревновательный;
 - б) переменный;
 - в) неравномерный;
- 10. Универсальное средство для развития внимания являются:
 - а) спортивные игры с мячом;
 - б) беговые упражнения;
 - в) прыжковые упражнения;
- 11. Основными видами диагностики являются:
 - а) врачебный контроль;
 - б) самоконтроль;
 - в) родительский контроль;
- 12. Средствами ППФП являются:
 - а) прикладные физические упражнения и отдельные элементы различных видов спорта;
 - б) гигиенические факторы и оздоровительные силы природы;
 - в) закаливание и физиотерапевтические процедуры;
- 13. Оптимально заниматься физической культурой:
 - а) 1-2 раза в неделю;
 - б) 3-4 раза в неделю;
 - в) 6 раз в неделю;
- 14. Основными факторами, определяющими конкретное содержание профессионально-прикладной физической подготовки являются:
 - а) формы труда специалистов данного профиля;
 - б) условия и характер труда;
 - в) особенности динамики работоспособности специалистов в процессе труда и специфика их профессионального утомления и заболеваемости;
- 15. При закаливании руководствуются следующими принципами:
 - а) закаливающие процедуры проводить систематически;
 - б) постепенное увеличение продолжительности и интенсивности процедур;
 - в) сочетание различных видов закаливания;
- 16. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями определяется:
 - а) частотой сердечных сокращений;
 - б) измерением артериального давления;
 - в) потреблением кислорода.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

- а) основная литература:**

4. Абдулкаримов, С.А. Спорт в пространстве времени и культур / С.А. Абдулкаримов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 209 с. — ISBN 978-5-906132-09-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97550> (дата обращения: 23.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

5. Вайнер, Э.Н. Лечебная физическая культура : учебник / Э.Н. Вайнер. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 421 с. — ISBN 978-5-9765-0315-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109526> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6. Виноградов, Г.П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки. Учебник : учебник / Г.П. Виноградов, И.Г. Виноградов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 408 с. — ISBN 978-5-906839-30-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97534> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

1. Орлов, А.И. Педагогические условия формирования физической готовности студентов вузов к профессиональной деятельности: Монография. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011. 133с.

2. Сергеева, О.Н. Физическая культура и трудовая деятельность человека: Программа спецкурса. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011, -16с.

3. Сергеева, О.Н. Формирование психофизической готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности средствами физической культуры и спорта - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012.-136с.

4. Сергеева, О.Н. Подвижные игры на занятиях по физической культуре в ВУЗе: учебное пособие / О.Н. Сергеева, А.Н. Иванова, И.В. Солоднёва. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012.-36с.

5. Сергеева, О.Н. Физическая культура: учебное пособие / О.Н. Сергеева, Л. Ш. Пестряева, А.Н. Иванова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2013.-68с.

6. Сергеева, О.Н. Практикум по лечебной физической культуре: учебно- методическое пособие / О.Н. Сергеева, Н.А. Алёшев, Л.Ш. Пестряева, В.Г. Пазитова. — Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2014.- 49с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Спортивный зал (2-й этаж)	спортивное оборудование (гимнастическая стенка, маты, скамейки, перекладины, баскетбольные корзины, столы для настольного тенниса) и инвентарь (мячи волейбольные, баскетбольные, футбольные, гимнастические палки, обручи,

		скакалки, гантели, гири, штанга, волейбольная сетка, теннисные шарики и ракетки, воланы и ракетки бадминтонные, напольные весы, приборы для измерения гибкости и др.).
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**«ЭЛЕКТИВНЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И
СПОРТУ
(ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОВЗ)»**

38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 328 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет (2 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9

2.	Социально-биологические основы физической культуры студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
9.	Гимнастика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Легкая атлетика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	ОФП для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Фитнес-аэробика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Адаптивная физическая культура.			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Физическая культура»

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

5 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 328 часов.

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курсы		
				Курс 2		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		323,25		323,25	4	319,25
в том числе:	Лекции (Л)					
	Практические занятия (ПЗ)	4		4	4	
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)	-				

	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	319,25		319,25		319,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	-		-		
	Зачёт с оценкой	3,75		3,75		3,75
Форма промежуточной аттестации		Зач.		Зач.		
Общая трудоемкость, ч.		328		328		
Общая трудоемкость, З.Е.		-		-		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
2.	Социально-биологические основы физической культуры студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
4.	Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
5.	Общая физическая и спортивная подготовка студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
6.	Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий студентов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
7.	Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов с ОВЗ				24	24	УК-7, УК-9
8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
9.	Гимнастика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
10.	Легкая атлетика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
11.	ОФП для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
12.	Фитнес-аэробика для студентов с ОВЗ			0,5	24	24,5	УК-7, УК-9
13.	Адаптивная физическая культура.			0,5	31,25	31,75	УК-7, УК-9
Всего часов:				4	319,25	323,25	

5.3 Содержание дисциплины.

Тема 1. Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов с ОВЗ

Содержание: Физическая культура и спорт как социальные феномены общества. Современное состояние физической культуры и спорта. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации». Физическая культура личности, деятельностная сущность физической культуры в различных сферах жизни. Ценности физической культуры. Функции физической культуры. Средства физической культуры. Основные понятия: физическая культура, спорт, ценности физической культуры, физическое совершенство, физическое воспитание, физическое развитие, психофизическая подготовка, физическая и функциональная подготовленность, двигательная активность, жизненно необходимые умения и навыки, профессиональная направленность физического воспитания.

Тема 2. Социально-биологические основы физической культуры студентов с ОВЗ.

Содержание: Организм человека как единая саморазвивающаяся и саморегулирующаяся биологическая система. Воздействие природных и социальноэкологических факторов на организм и жизнедеятельность человека. Средства физической культуры и спорта в управлении совершенствованием функциональных возможностей организма в целях обеспечения умственной и физической деятельности. Физиологические механизмы и закономерности совершенствования отдельных систем организма под воздействием направленной физической тренировки. Двигательная функция и повышение устойчивости организма человека к различным условиям внешней среды. Основные понятия: организм человека, функциональная система организма, саморегуляция и самосовершенствование организма, резистентность, рефлекс, адаптация, социально-биологические основы физической культуры, экологические факторы, гиподинамия, гипокинезия, гипоксия, максимальное потребление кислорода, двигательные умения и навыки.

Тема 3. Основы здорового образа и стиля жизни. Физическая культура в обеспечении здоровья.

Содержание: Здоровье человека как ценность. Факторы, его определяющие. Взаимосвязь общей культуры студента и его образа жизни. Структура жизнедеятельности студентов и ее отражение в образе жизни. Здоровый образ жизни и его составляющие. Личное отношение к здоровью как условие формирования здорового образа жизни. Основные требования к организации здорового образа жизни. Физическое самовоспитание и самосовершенствование в здоровом образе жизни. Критерии эффективности здорового образа жизни. Основные понятия: здоровье, здоровье физическое и психическое, здоровый образ жизни; здоровый стиль жизни; дееспособность; трудоспособность; саморегуляция; самооценка.

Тема 4. Спорт. Индивидуальный выбор видов спорта или систем физических упражнений для студентов с ОВЗ

Содержание: Массовый спорт и спорт высших достижений, их цели и задачи. Спортивная классификация. Студенческий спорт. Особенности организации и планирования спортивной подготовки в вузе. Спортивные соревнования как средство и метод общей физической, профессионально-прикладной спортивной подготовки студентов. Система студенческих спортивных соревнований. Общественные студенческие спортивные организации. Олимпийские игры и Универсиады. Современные популярные системы физических упражнений. Мотивация и обоснование индивидуального выбора студентом вида спорта или системы физических упражнений для регулярных занятий. Краткая психофизиологическая характеристика основных групп видов спорта и систем физических упражнений. Основные понятия: массовый спорт, спорт высших достижений, студенческий спорт, Олимпийские игры, Универсиада

Тема 5. Общая физическая и спортивная подготовка студентов с ОВЗ в образовательном процессе .

Содержание: Общая физическая подготовка (ОФП), ее цели и задачи. Специальная физическая подготовка. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Структура подготовленности спортсменов. Зоны и интенсивность физических нагрузок. Значения мышечной релаксации.

Возможность и условия коррекции физического развития, телосложения, двигательной и функциональной подготовленности средствами физической культуры и спорта в студенческом возрасте. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия. Основные понятия: общая физическая подготовка (ОФП), специальная физическая подготовка, физическая нагрузка, физические упражнения, учебное занятие.

Тема 6. Методические основы самостоятельных занятий физическими упражнениями и самоконтроль в процессе занятий студентов с ОВЗ

Содержание: Мотивация и целенаправленность самостоятельных занятий. Формы и содержание самостоятельных занятий. Организация самостоятельных занятий физическими упражнениями различной направленности. Характер содержания занятий в зависимости от возраста. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование и управление самостоятельными занятиями. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у лиц разного возраста. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности. Гигиена самостоятельных занятий. Самоконтроль за эффективностью самостоятельных занятий. Участие в спортивных соревнованиях. Основные понятия: мотивация самостоятельных занятий, формы самостоятельных занятий, содержание, гигиена, самоконтроль

Тема 7. Профессионально-прикладная физическая подготовка будущих специалистов с ОВЗ

Содержание: Профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП). Личная и социально-экономическая необходимость специальной психофизической подготовки человека к труду. Определение понятия ППФП, ее цели, задачи, средства. Место ППФП в системе физического воспитания студентов. Факторы определяющие конкретное содержание ППФП. Методика подбора средств ППФП. Организация, формы и средства ППФП студентов в вузе. Контроль за эффективностью профессионально-прикладной физической подготовленности студентов. Основные понятия: профессионально-прикладная физическая подготовка (ППФП), место ППФП, организация, формы и средства ППФП.

Тема 8. Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека.

Содержание: Комплекс ГТО – основа всесторонне-развитого человека. Место ГТО в системе физического воспитания студентов. Организация, формы и средства занятий ГТО студентами. Основные понятия: упражнения, нормативы, возрастные группы

Тема 9. Гимнастика для студентов с ОВЗ

Основы техники безопасности на занятиях гимнастикой. Включает в себя элементы спортивной и художественной гимнастики, шейпинга, аэробики, танца и других современных разновидностей гимнастических упражнений (стретчинг, Пилатес, Йога и т.д.); разнообразные комплексы общеразвивающих упражнений, элементы специальной физической подготовки, подвижные игры для развития силы, быстроты, общей и силовой выносливости, прыгучести, гибкости, ловкости, координационных способностей, социально и профессионально необходимых двигательных умений и навыков. Основы производственной гимнастики. Составление комплексов упражнений (различные виды и направленности воздействия).

На занятиях осуществляется развитие силы, силовой выносливости, координации, ловкости и гибкости, ритмических и двигательных действий, воспитание настойчивости и упорства, смелости и решительности, совершенствование осанки.

Упражнения, подлежащие разучиванию и совершенствованию:

для юношей:

- подтягивание на перекладине;
- сгибание и разгибание рук в упоре лежа;
- поднимание туловища из положения лежа на спине;
- упражнения на тренажерах;

для девушек:

- сгибание и разгибание рук в упоре лежа;
- подтягивание на низкой перекладине;
- поднимание туловища из положения лежа на спине;
- прогибания туловища назад;
- упражнения на тренажерах.

На занятиях осуществляется повышение общей и специальной физической подготовленности обучаемых. В содержание занятий входят упражнения из гимнастики и атлетической подготовки, упражнений на тренажерах и с собственным весом, подвижных игр и др. Занятия проводятся в составе учебной группы комплексно или методом круговой тренировки

Тема 10. Легкая атлетика для студентов с ОВЗ.

Основы техники безопасности на занятиях легкой атлетикой. Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками и техникой видов лёгкой атлетики. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств в лёгкой атлетике. Меры безопасности на занятиях лёгкой атлетикой. Техника выполнения легкоатлетических упражнений. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами лёгкой атлетики. Специальная физическая подготовка в различных видах лёгкой атлетики. Способы и методы самоконтроля при занятиях лёгкой атлетикой. Особенности организации и планирования занятий лёгкой атлетикой в связи с выбранной профессией.

На занятиях осуществляется развитие выносливости, быстроты и ловкости, воспитание волевых качеств. Упражнения, подлежащие разучиванию и совершенствованию:

для юношей:

- бег на 60, 100 м и челночный бег 10 x10 м - быстрота;
- бег на 3 км - выносливость;
- прыжок в длину с места – скоростно-силовые качества.

для девушек: - бег на 60, 100 м и челночный бег 10 x10 м - быстрота;

- бег на 2000 м – выносливость;
- прыжок в длину с места – скоростно-силовые качества.

На занятиях осуществляется повышение общей и специальной физической подготовленности обучаемых. В содержание занятий входят упражнения из легкой атлетики и ускоренного передвижения, и др. Занятия проводятся в составе учебной группы комплексно или методом круговой тренировки.

Тема 11. ОФП для студентов с ОВЗ. Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств. Меры безопасности. Техника выполнения общефизических упражнений. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма.

Тема 12. Фитнес-аэробика для студентов с ОВЗ.

Основы техники безопасности на занятиях фитнес-аэробика. Ознакомление, обучение и овладение двигательными навыками и техникой видов фитнес-аэробика. Совершенствование знаний, умений, навыков и развитие физических качеств в фитнес-аэробике. Техника выполнения упражнений в фитнес-аэробике. Развитие физических качеств и функциональных возможностей организма средствами фитнес-аэробикой.

Тема 13. Адаптивная физическая культура. Лечебная физическая культура. Адаптивная физическая культура. Общая характеристика адаптивной физической культуры. Основные понятия, функции, средства, методы и принципы оздоровительной, лечебной и адаптивной физической культуры. Обучение, воспитание и развитие физических способностей лиц с отклонениями в состоянии здоровья. Характеристика основных видов адаптивной физической культуры: адаптивное физическое воспитание, адаптивный спорт, адаптивная двигательная рекреация, креативные (художественно-музыкальные) и экстремальные виды двигательной активности.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

№ п/ п	№ раздел а	Темы практических (семинарских) занятий	Трудоемкост ь, акад. ч.	Формы текущего контроля успеваемости
1.	1.	Физическая культура в общекультурной и профессиональной подготовке студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
3.	3.	Основы здорового образа жизни студента. Физическая культура в обеспечении здоровья	0,5	Устный опрос
8.	8.	Комплекс ГТО как основа подготовки всестороннего развития человека	0,5	Устный опрос
10 .	10.	Гимнастика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
11 .	11.	Легкая атлетика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
12 .	12.	ОФП для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
13 .	13.	Фитнес-аэробика для студентов с ОВЗ	0,5	Устный опрос
14	14	Адаптивная физическая культура.	0,5	Устный опрос
Всего часов:			4	

5.5. Тематический план лабораторных работ. Лабораторные работы не предусмотрены

6 МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- Устный и/или письменный опрос
- Тестирование уровня физической подготовленности

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Основные понятия физической культуры и спорта.
2. Основы здорового образа жизни обучающегося.
3. Основы методики физического воспитания.
4. Средства и методы легкой атлетики в оздоровительной тренировке.
5. Средства и методы спортивных и подвижных игр в оздоровительной тренировке.
6. Средства и методы лыжного спорта в оздоровительной тренировке.
7. Средства и методы базовых видов спорта в оздоровительной тренировке.
8. Средства и методы оздоровительных систем физических упражнений.
9. Средства и методы лечебной и адаптивной физической культуры.
10. Методики способов овладения жизненно важными умениями и навыками.
11. Методики применения средств физической культуры для направленного развития отдельных двигательных качеств.
12. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.
13. Методика составления индивидуальных программ занятий с оздоровительной направленностью.

14. Врачебно-педагогический контроль и самоконтроль при занятиях физической культурой и спортом.
15. Методы самоконтроля за состоянием здоровья, физическим развитием и функциональным состоянием организма.
16. Методы самооценки уровня физической подготовленности занимающихся оздоровительной физической культурой.
17. Основы тренировки в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
18. Профессионально-прикладная физическая подготовка.
19. Методика проведения учебно-тренировочного занятия в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
20. Организация и проведение спортивных соревнований.

7 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом

	технологии с учетом физиологических особенностей организма	особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические

	базовые дефектологические знания	знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1 Задания для проверки результатов обучения «знать».

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Основные понятия физической культуры и спорта.
2. Основы здорового образа жизни обучающегося.
3. Основы методики физического воспитания.
4. Средства и методы легкой атлетики в оздоровительной тренировке.
5. Средства и методы спортивных и подвижных игр в оздоровительной тренировке.
6. Средства и методы лыжного спорта в оздоровительной тренировке.
7. Средства и методы базовых видов спорта в оздоровительной тренировке.
8. Средства и методы оздоровительных систем физических упражнений.
9. Средства и методы лечебной и адаптивной физической культуры.
10. Методики способов овладения жизненно важными умениями и навыками.
11. Методики применения средств физической культуры для направленного развития отдельных двигательных качеств.
12. Основы методики самостоятельных занятий физическими упражнениями.
13. Методика составления индивидуальных программ занятий с оздоровительной направленностью.
14. Врачебно-педагогический контроль и самоконтроль при занятиях физической культурой и спортом.
15. Методы самоконтроля за состоянием здоровья, физическим развитием и функциональным состоянием организма.
16. Методы самооценки уровня физической подготовленности занимающихся оздоровительной физической культурой.
17. Основы тренировки в избранном виде спорта или системе физических упражнений.
18. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

19. Методика проведения учебно-тренировочного занятия в избранном виде спорта или системе физических упражнений.

20. Организация и проведение спортивных соревнований.

Задания для проверки результатов обучения «уметь».

1. Рассказать и продемонстрировать комплекс упражнений в избранном виде спорта или оздоровительный комплекс упражнений.

2. Часть общей культуры человека, ценности, которые накоплены обществом в процессе его развития в области специальных знаний и материальной сферы, влияние физических упражнений на организм человека – это:

- а) физическая культура;
- б) физическая культура личности;
- в) физическое развитие;

3. Целесообразное оказание первой помощи при ушибах:

- а) тугая повязка, холод, доставка в больницу;
- б) тугая повязка, тепло, доставка в больницу;
- в) наложить шину, холод, доставка в больницу;

3. Достигнутый уровень в физическом совершенстве человека и степень использования приобретенных навыков и специальных испытаний в повседневной жизни – это:

- а) физическая культура личности;
- б) физическая культура;
- в) физическое развитие.

3. Процесс морфологического и функционального развития организма человека, его физических качеств и способностей обусловленный внутренними факторами и условиями жизни – это:

- а) физическое совершенствование;
- б) физическая подготовленность;
- в) физическое развитие.

4. Положительное влияние физических упражнений на развитие функциональных возможностей организма в большей степени будет зависеть:

- а) от физической и технической подготовленности занимающихся;
- б) от особенностей реакций систем организма в ответ на выполняемые упражнения;
- в) от состояния здоровья занимающихся;

5. Правильной можно считать осанку, если Вы, стоя у стены, касаетесь ее. . .

- а) затылком, спиной, пятками;
- б) затылком, ягодицами, пятками;
- в) затылком, лопатками, ягодицами, пятками

6. Результатом физической подготовки, т. е. целенаправленно организованного педагогического процесса является:

- а) физическая культура;
- б) физическое развитие;
- в) физическая подготовленность.

7. Каковы причины нарушения осанки?

- а) привычка держать голову прямо;
- б) привычка к неправильным позам;
- в) слабая мускулатура

8. Здоровый образ жизни - это способ жизнедеятельности, направленный на:

- а) сохранение и укрепление здоровья;
- б) развитие физических качеств человека;
- в) поддержание высокой работоспособности людей.

9. Утомление характеризуется:

- а) отказом от работы;
- б) временным снижением работоспособности организма;
- в) пониженной ЧСС (пульс)

10. В какой последовательности рекомендуется выполнять ниже перечисленные упражнения утренней гимнастики

- а) прыжки и бег;
- б) потягивание;
- в) упражнения для мышц ног;
- г) упражнения для мышц туловища;
- д) упражнения для мышц рук и плечевого пояса;
- е) дыхательные упражнения, спокойная ходьба;

11. Самовоспитание в спорте это:

- а) умение предельно мобилизоваться и предельно расслабиться;
- б) регулятор поведения личности, связанный с уровнем притязаний(т. е. степенью трудностей целей, которые ставит перед собой личность)
- в) деятельность объекта, направленная на совершенствование своей личности в трех сферах - интеллектуальной , эмоциональной, физической;

12. Психологический уровень здоровья человека определяется :

- а) состоянием всех функциональных систем организма;
- б) активностью человека в обществе
- в) убежденностью человека в своем здоровье, личностной установкой "быть только здоровым" и ее практическое реализацией;

13. Основоположителем отечественной системы физического воспитания является:

- а) Сухомлинский;
- б) Матвеев;
- в) Лесгафт;

14. Дать определение понятию "здоровья":

- а) отсутствие болезней;
- б) состояние психического благополучия;
- в) состояние социального благополучия;

Задания для проверки результатов обучения «владеть».

1. Составление и демонстрация базового комплекса упражнений производственной гимнастики.

2.Физическая подготовка спортсмена....

- а) воспитание нравственных, волевых и психологических качеств;
- б) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;
- в) совершенствование телосложения и гармоничного развития физиологических функций;

3. Задачи специальной физической подготовки...

- а) совершенствование жизненно важных двигательных навыков и умений;
- б) укрепление здоровья, содействие правильному физическому развитию, формирование осанки;
- в) развитие физических способностей, специфичных для спортивной игры;

4. Задачи общей физической подготовки...

- а) развитие физических способностей.специфичных для спортивной игры;
- б) развитие качеств, обуславливающих успех тактических действий;
- в) совершенствование телосложения и гармоничное развитие физиологических функций;

5.Видами Физической подготовки являются:

- а) ОФП
- б) СФП
- в) МРТ

6.Назовите питательные вещества имеющие энергетическую ценность:

- а)белки и минеральные соли;
- б)жиры и углеводы;
- в)жиры, углеводы , белки и вода;

7.Здоровый образ включает в себя:

- а) перечень мероприятий, направленный на сохранение и укрепления здоровья;
- б) лечено-физкультурный оздоровительный комплекс;
- в) регулярные занятия физической культурой;

8. К основным формам самостоятельных занятий по физической культуре относятся:
- а) ежедневная утренняя гимнастика;
 - б) разминка;
 - в) ежедневная физкультпауза;
9. К основным методам развития физических качеств относятся:
- а) соревновательный;
 - б) переменный;
 - в) неравномерный;
10. Универсальное средство для развития внимания являются:
- а) спортивные игры с мячом;
 - б) беговые упражнения;
 - в) прыжковые упражнения;
11. Основными видами диагностики являются:
- а) врачебный контроль;
 - б) самоконтроль;
 - в) родительский контроль;
12. Средствами ППФП являются:
- а) прикладные физические упражнения и отдельные элементы различных видов спорта;
 - б) гигиенические факторы и оздоровительные силы природы;
 - в) закаливание и физиотерапевтические процедуры;
13. Оптимально заниматься физической культурой:
- а) 1-2 раза в неделю;
 - б) 3-4 раза в неделю;
 - в) 6 раз в неделю;
14. Основными факторами, определяющими конкретное содержание профессионально-прикладной физической подготовки являются:
- а) формы труда специалистов данного профиля;
 - б) условия и характер труда;
 - в) особенности динамики работоспособности специалистов в процессе труда и специфика их профессионального утомления и заболеваемости;
15. При закаливании руководствуются следующими принципами:
- а) закаливающие процедуры проводить систематически;
 - б) постепенное увеличение продолжительности и интенсивности процедур;
 - в) сочетание различных видов закаливания;
16. Самоконтроль при занятиях физическими упражнениями определяется:
- а) частотой сердечных сокращений;
 - б) измерением артериального давления;
 - в) потреблением кислорода.

Контрольная работа в форме теста по дисциплине «Элективные курсы по физической культуре»

Вопросы тестирования:

1. Физическая культура-это:

1.1. часть общечеловеческой культуры, совокупность материальных и духовных ценностей, создаваемых и используемых обществом в целях физического развития человека, укрепления его здоровья и совершенствования двигательных качеств;

1.2. восстановление здоровья средствами физической реабилитации;

1.3. педагогический процесс, направленный на обучение двигательным действиям и воспитание физических качеств

Основным средством физического воспитания являются:

2.1. физические упражнения;

2.2. оздоровительные силы природы;

2.3. тренажеры, гири, гантели, штанги, мячи.

Спорт (в широком понимании) – это:

- 3.1. процесс воспитания у человека физических качеств и формирование двигательных умений и навыков, а также передача специальных физических знаний;
- 3.2. вид социальной практики людей, направленный на оздоровление организма человека и развитие его физических способностей;
- 3.3. собственно соревновательная деятельность, специальная подготовка к ней, а также специфические отношения, нормы и достижения в этой сфере деятельности.
4. Максимальное потребление кислорода – это:
 - 4.1. наибольшее количество кислорода, которое организм может потребить в минуту при предельно-интенсивной мышечной работе;
 - 4.2. количество кислорода, фактически использованного организмом в покое или при выполнении какой-либо работы за одну минуту;
 - 4.3. количество кислорода, необходимое организму для обеспечения процессов жизнедеятельности в различных условиях покоя или работы в одну минуту;
5. Гомеостаз – это:
 - 5.1. приспособление функций организма к окружающей среде;
 - 5.2. саморегуляция обмена веществ, кровообращения, пищеварения, дыхания и др. физиологических процессов, происходящих в организме;
 - 5.3. постоянство внутренней среды организма человека;
6. Какой принцип предусматривает оптимальное соответствие задач, средств, и методов физического воспитания возможностям занимающихся?
 - 6.1. принцип доступности и индивидуализации;
 - 6.2. принцип системного чередования нагрузок и отдыха;
 - 6.3. принцип последовательности;
7. Способность выполнять движения с большой амплитудой называется:
 - 7.1. эластичностью;
 - 7.2. растяжкой;
 - 7.3. гибкостью;
8. Одной из задач ОФП является:
 - 8.1. достижение высоких спортивных результатов;
 - 8.2. овладение двигательными умениями и навыками, отвечающими специфике выбранного спорта или конкретной профессии
 - 8.3. всестороннее и гармоничное развитие человека
9. Какой из факторов, определяющих риск для здоровья, наиболее весом:
 - 9.1. состояние окружающей среды;
 - 9.2. генетика человека;
 - 9.3. образ жизни;
10. К основному признаку здоровья относится:
 - 10.1. максимальный уровень развития физических качеств;
 - 10.2. хорошая приспособляемость организма к внешним условиям жизни;
 - 10.3. совершенное телосложение;
11. Наиболее важным физическим качеством для здоровья человека является:
 - 11.1. сила;
 - 11.2. выносливость;
 - 11.3. быстрота;
12. При оздоровительной тренировке в целях повышения функциональных возможностей сердечно-сосудистой системы величина ЧСС должна быть не ниже:
 - 12.1. 90 уд/мин.
 - 12.2. 120 уд/мин.
 - 12.3. 160 уд/мин
13. К средству восстановления организма после умственного утомления относится:
 - 13.1. интенсивная физическая нагрузка
 - 13.2. сочетание работы с активным отдыхом

13.3. тренировочные занятия играми, единоборствами

14. Физические качества – это:

14.1. Индивидуальные особенности, определяющие уровень двигательных возможностей человека;

14.2. Врождённые (унаследованные генетически) морфофункциональные качества, благодаря которым возможна физическая активность человека, проявляющаяся в целесообразной двигательной деятельности;

14.3. Комплекс способностей занимающихся физической культурой и спортом, выраженных в определённых результатах;

15. Возможности человека, обеспечивающие ему выполнение двигательных действий в минимальный для данных условий промежуток времени, называется:

15.1. Двигательной реакцией;

15.2. Скоростными способностями;

15.3. Скоростно – силовыми способностями.

16. Силовые упражнения рекомендуется сочетать с упражнениями на...

16.1. Гибкость;

16.2. Быстроту;

16.3. Координацию;

16.4. Ловкость.

17. К основным физическим качествам относятся...

17.1. Рост, вес, объём бицепсов, становая сила;

17.2. Бег, прыжки, метания;

17.3. Сила, выносливость, быстрота, ловкость, гибкость;

17.4. Бег на 3км, подтягивание, прыжок в длину с места.

18. Физическое упражнение – это...

18.1. Один из методов физического воспитания;

18.2 Одно из вспомогательных средств физической культуры, направленное на решение конкретных задач;

18.3. Основное средство физического воспитания;

18.4. Методический приём обучения двигательным действиям.

19. Какова протяжённость марафонской дистанции на Олимпийских играх?

19.1. 42км 195м;

19.2. 32км 195м;

19.3. 50км 195м;

19.4. 43км 195м.

20. Что необходимо сделать при отсутствии дыхания у пострадавшего?

20.1. Массаж сердца;

20.2. Дать нашатырный спирт;

20.3. Искусственное дыхание;

20.4. Вызвать врача.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

7. Абдулкаримов, С.А. Спорт в пространстве времени и культур / С.А. Абдулкаримов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 209 с. — ISBN 978-5-906132-09-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97550> (дата обращения: 23.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

8. Вайнер, Э.Н. Лечебная физическая культура : учебник / Э.Н. Вайнер. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2018. — 421 с. — ISBN 978-5-9765-0315-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/109526> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

9. Виноградов, Г.П. Атлетизм: теория и методика, технология спортивной тренировки. Учебник : учебник / Г.П. Виноградов, И.Г. Виноградов. — Москва : Спорт-Человек, 2017. — 408 с. — ISBN 978-5-906839-30-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/97534> (дата обращения: 24.10.2019). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) дополнительная литература:

1. Орлов, А.И. Педагогические условия формирования физической готовности студентов вузов к профессиональной деятельности: Монография. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011. 133с.

2. Сергеева, О.Н. Физическая культура и трудовая деятельность человека: Программа спецкурса. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2011, -16с.

3. Сергеева, О.Н. Формирование психофизической готовности будущих специалистов к профессиональной деятельности средствами физической культуры и спорта - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012.-136с.

4. Сергеева, О.Н. Подвижные игры на занятиях по физической культуре в ВУЗе: учебное пособие / О.Н. Сергеева, А.Н. Иванова, И.В. Солодёнова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2012.-36с.

5. Сергеева, О.Н. Физическая культура: учебное пособие / О.Н. Сергеева, Л. Ш. Пестряева, А.Н. Иванова. - Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2013.-68с.

6. Сергеева, О.Н. Практикум по лечебной физической культуре: учебно- методическое пособие / О.Н. Сергеева, Н.А. Алёшев, Л.Ш. Пестряева, В.Г. Пазитова. — Чебоксары: Волжский филиал МАДИ, 2014.- 49с.

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ

2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»

3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система « Znanium.com»

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю):

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Спортивный зал (2-й этаж)	спортивное оборудование (гимнастическая стенка, маты, скамейки, перекладины, баскетбольные корзины, столы для настольного тенниса) и инвентарь (мячи волейбольные, баскетбольные, футбольные, гимнастические палки, обручи, скакалки, гантели, гири, штанга, волейбольная сетка, теннисные шарики и ракетки, воланы и ракетки бадминтонные, напольные весы, приборы для измерения гибкости и др.).
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Практические (семинарские) занятия

Подготовку к каждому практическому занятию каждый студент должен начать с ознакомления с планом занятия, который отражает содержание предложенной темы. Практическое задание необходимо выполнить с учетом предложенной преподавателем 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 практического занятия и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий.

Структура практического занятия

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы практическое занятие состоит из трёх частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Выполнение практического задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома, если это предусмотрено рабочей программой дисциплины (модуля).
3. Подведение итогов занятия.

Обсуждение теоретических вопросов проводится в виде фронтальной беседы со всей группой и включает выборочную проверку преподавателем теоретических знаний студентов.

Преподавателями определяется его содержание практического задания и дается время на его выполнение, а затем идет обсуждение результатов. Если практическое задание должно было быть выполнено дома, то на занятии преподаватель проверяет его выполнение (устно или письменно).

Подведением итогов заканчивается практическое занятие. Студентам должны быть объявлены оценки за работу и даны их четкие обоснования.

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, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах практических занятий по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой студента. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) – повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот студент успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если студент плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого студента подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат – академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Программа практики

Б2.О.01(У) Ознакомительная практика

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты

	компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

Трудоёмкость практики: 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (2 курс)

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание	4
2.	Инструктаж по технике безопасности	4
3.	Ознакомительная работа на предприятиях в службах управления персоналом /отделах кадров предприятий	148
4	Обработка и анализ полученной информации	40
5.	Подготовка отчета по практике	20
Всего часов:		216

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД ПРАКТИКИ

Целью прохождения практики является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

3. СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Способ проведения практики: стационарная.

Форма проведения практики: непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

4. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика реализуется в рамках обязательной части Блока 2 «Практики» учебного плана.

Практика базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.01 История (история России, всеобщая история), Б1.О.02 Философия, Б1.О.08 Социология и политология, Б1.О.10 Математика, Б1.О.19 Экономика, Б1.О.20 Трудовое право, Б1.О.22 Основы управления персоналом и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.О.13 Экология, Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности, Б1.О.25 Основы управленческого консультирования и др.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок

ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 6 зачётных единиц (ЗЕ).

Продолжительность практики составляет 216 часов.

Объем контактной работы составляет 216 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание	4
2.	Инструктаж по технике безопасности	4
3.	Ознакомительная работа на предприятиях в службах управления персоналом /отделах кадров предприятий	148
4	Обработка и анализ полученной информации	40
5.	Подготовка отчета по практике	20
Всего часов:		216

8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются рабочий дневник по практике и отчёт по практике.

Форма рабочего дневника по практике, требования к содержанию и оформлению отчёта по практике определяются локальными нормативными актами МАДИ.

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

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

В результате прохождения практики формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.18 Статистика	++					Зачет, экзамен

Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.О.22 Основы управления персоналом		+	+			зачет, экзамен, курсовая работа
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.24 Конфликтология					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет						

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.О.13 Экология				+		зачет
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б1.О.25 Основы управленческого консультирования					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б2.О.01(У) Ознакомительная практика		+				Зачет с оценкой
Б1.О.26 Основы бухгалтерского учета			+			зачет
Б1.О.28 Цифровые технологии в профессиональной деятельности				+		зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные

	Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	правовые акты, содержащие нормы трудового права, свободно оперирует приобретенными знаниями.	
ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.	
ОПК-1.3	Способен	Обучающийся не владеет	Обучающийся владеет	Обучающийся частично	Обучающийся в полном

содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	владеет навыками ОПК- 1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	объем владеет навыками ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными

		проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях.	знаниями.
ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить	Обучающийся владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные

	доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	статистические свойства полученных оценок в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке	Обучающийся владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками

дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: источников ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том

	содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		на новые ситуации.		
ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства

	цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данному виду практики. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по практике проводится преподавателем-руководителем практики методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по практике выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

9.2. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Для проверки результатов обучения «знать»:

1. Основные понятия: организация, персонал, организационная культура, менеджмент.
2. История развития менеджмента.
3. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
4. Экономический подход к управлению персоналом.
5. Органический подход к управлению персоналом.
6. Гуманистический подход к управлению персоналом.
7. Основные модели кадрового менеджмента.
8. Принципы и методы управления.

9. Численность, категории, структура персонала.
10. Поведение человека в организации. Социально-психологическая диагностика персонала.
11. Кадровая политика и кадровая деятельность.
12. Формирование и задачи кадровой службы.
13. Правовое и нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом
14. Организационные структуры фирм и современные тенденции их реформирования.
15. Анализ рынка труда, структуры занятости и кадровой ситуации в регионе.
16. Планирование персонала.
17. Набор персонала.
18. Отбор персонала.
19. Аттестация кадров.
20. Недирективные методы сокращения персонала.
21. Адаптация персонала.
22. Планирование карьеры и ее этапы.
23. Обучение персонала.
24. Управленческий труд и личность руководителя.
25. Теория стиля руководства.
26. Социально-трудовые отношения и социальное партнерство.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

11. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
12. Технологии набора, отбора и найма персонала.
13. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
14. Экономические методы, используемые в управлении персоналом
15. Расчет потребности в кадрах
16. Современные методы расчета заработной платы
17. Тестирование кандидатов в процессе найма персонала.
18. Методы оценки персонала.
19. Охрана труда в организации.
20. Должностная инструкция специалиста службы управления персоналом

9.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по практике.

Контроль качества прохождения практики включает в себя промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов прохождения практики.

Процедуры оценивания результатов прохождения практики и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415303>
2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60х90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>

3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

в) дополнительная литература

1. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>
3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Кибанов А.Я., Эсаулова И.А., Шаталова Н.И.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60х88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010226-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>
4. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.:Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
7. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПРАКТИКИ

№ п/п	Наименование специально оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, полигонов и др.	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Организации / предприятия дорожно-транспортной отрасли	Оборудование и материально-техническое оснащение данных организаций.

12.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ПРАКТИКИ

Промежуточная аттестация

Учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Программа практики

Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере

общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии,

	специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала

Трудоёмкость практики: 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (3 курс)

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Введение в практику	10
2.	Организационно-правовые основы деятельности предприятий	30
3.	Основы управления персоналом предприятия	68
Всего		108

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД ПРАКТИКИ

Целью прохождения практики является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

3. СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Способ проведения практики: стационарная.

Форма проведения практики: непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

4. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика реализуется в рамках в части, формируемой участниками образовательных отношений блока 2 учебного плана.

Практика базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.02 Введение в управление персоналом, Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала, Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала, Б2.В.03(Пд)

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и	УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения

	реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации

		ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала

		ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 3 зачётных единиц (ЗЕ).

Продолжительность практики составляет 108 часов.

Объем контактной работы составляет 108 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Введение в практику	10
2.	Организационно-правовые основы деятельности предприятий	30
3.	Основы управления персоналом предприятия	68
Всего		108

8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются рабочий дневник по практике и (или) отчёт по практике.

Форма рабочего дневника по практике, требования к содержанию и оформлению отчёта по практике определяются локальными нормативными актами ВФ МАДИ.

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

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

В результате прохождения практики формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-6	Способен к организации обучения персонала
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет

Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен

Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-6 Способен к организации обучения персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала						

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2

требованиями и условиями задачи	обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,

	для решения заданий профессиональной деятельности	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной

		по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Свободно оперирует умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного

	(опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму,	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы	Обучающийся владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом	Обучающийся частично владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом

при возникновении угрозы террористического акта	поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике,

	цели формы участия государства в экономике	Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует

предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и

	подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует

	и предложениях на рынке труда	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-2.3 Проводит

(профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-6 Способен к организации обучения персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-6.1	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки,

	Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ПК-6.3 Составляет и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-6.3 Составляет и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-6.3 Составляет и

планирования бюджетов	ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду	Обучающийся частично владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данному виду практики. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по практике проводится преподавателем-руководителем практики методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по практике выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Для проверки результатов обучения «знать»:

- 1.Описание производственно-хозяйственной деятельности данного предприятия.
- 2.Описание миссии и системы целей данного предприятия.
- 3.Описание организационной структуры предприятия и ее особенности.
- 4.Описание места функционального подразделения, в котором студент проходит практику в организационной структуре предприятия.
- 5.Описание цели, задач, функций функционального подразделения предприятия, в котором студент проходит практику.

Для проверки результатов обучения «уметь», «владеть»:

1. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
2. Технологии набора, отбора и найма персонала.
3. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом.
4. Экономические методы, используемые в управлении персоналом
5. Расчет потребности в кадрах
6. Современные методы расчета заработной платы
7. Тестирование кандидатов в процессе найма персонала.
8. Методы оценки персонала.
9. Охрана труда в организации.
10. Должностная инструкция специалиста службы управления персоналом
11. Выявлять организационно-управленческие и иные проблемы в функциональной сфере производственно-хозяйственной деятельности предприятия.
12. Вносить предложения и рекомендации по решению выявленных организационно-управленческих проблем.
13. Описать приобретенные в процессе прохождения практики профессиональные знания и навыки.
14. Описать собранные статистические и аналитические материалы для дальнейшего их применения при изучении конкретных дисциплин и написании квалификационной работы.
15. При желании внести предложения по организации и процессу прохождения практики с целью повышения ее результативности.

9.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по практике.

Контроль качества прохождения практики включает в себя промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов прохождения практики.

Процедуры оценивания результатов прохождения практики и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415303>
2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60х90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

в) дополнительная литература

1. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа:

<http://znanium.com/catalog/product/883716>

2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>
3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Кибанов А.Я., Эсаулова И.А., Шаталова Н.И.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010226-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>
4. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
7. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.
7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

Для организации самостоятельной работы обучающихся при прохождении практики разработаны методические указания по прохождению практики, входящие в состав методических материалов образовательной программы.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПРАКТИКИ

№ п/п	Наименование специально оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, полигонов и др.	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Организации / предприятия дорожно-транспортной отрасли	Оборудование и материально-техническое оснащение данных организаций.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ПРАКТИКИ

Промежуточная аттестация

Учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Программа практики

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТПП

1. АННОТАЦИЯ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее

социальной и профессиональной сферах	и	компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению		УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота		ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	и	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала		ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению

	профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоёмкость практики: 6 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (4 курс).

Содержание:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Подготовительный: Получение задания от руководителя практики, уточнение целей и задач производственной практики «Научно-исследовательская работа». Составление плана НИР.	20
2.	Научно-исследовательский: приобретение навыков (умения) пользования российскими и зарубежными базами, в которых содержатся наукометрические показатели проводимых научных работ к исследований в области экономики. Изучение принципа использования научных электронных библиотек (РИНЦ) при написании статей и тезисов, включая вопросы правильного цитирования статей авторов, размещенных в РИНЦ, порядка формирования статистики по публикациям. входящим в перечень издания, публикуемых в РИНЦ. Участие в научных исследованиях в рамках тематики научно-исследовательских работ кафедры, изучение публикаций, в том числе НПР кафедры.	80
3.	Аналитический: структурированный обзор трудов отечественных и зарубежных ученых по исследуемой проблеме. Обоснование актуальности темы и направления исследования.	100
4.	Отчетный: подготовка отчета.	16
Всего часов:		216

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД НИР

Целью прохождения практики является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

3. СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ НИР

Способ проведения НИР: стационарная.

Форма проведения: непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

4. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Научно-исследовательская работа реализуется в рамках вариативной части Блока 2 «Практики» учебного плана.

Научно-исследовательская работа базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.03 Иностранный язык, Б1.О.05 Культура общения, Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение, Б1.В.06 Стратегический менеджмент, Б1.В.05 Теория организации, Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство, Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала, Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала, Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала, Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала, Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала, Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.О.14 Основы научных исследований, Б1.В.07 Технология кадровой работы, Б1.В.09 Основы безопасности труда, Б1.В.08 Управление проектами, Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика.

5. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения,	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы,

	исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры

ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 6 зачётные единицы (ЗЕ). Продолжительность практики составляет 216 часов.

Объем контактной работы составляет 216 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Подготовительный: Получение задания от руководителя практики, уточнение целей и задач производственной практики «Научно-исследовательская работа». Составление плана НИР.	20
2.	Научно-исследовательский: приобретение навыков (умения) пользования российскими и зарубежными базами, в которых содержатся наукометрические показатели проводимых научных работ к исследований в области экономики. Изучение принципа использования научных электронных библиотек (РИНЦ) при написании статей и тезисов, включая вопросы правильного цитирования статей авторов, размещенных в РИНЦ, порядка формирования статистики по публикациям. входящим в перечень издания, публикуемых в РИНЦ. Участие в научных исследованиях в рамках тематики научно-исследовательских работ кафедры, изучение публикаций, в том числе НПР кафедры.	80
3.	Аналитический: структурированный обзор трудов отечественных и зарубежных ученых по исследуемой проблеме. Обоснование актуальности темы и направления исследования.	100
4.	Отчетный: подготовка отчета.	16
Всего часов:		216

8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по НИР являются отчёт по НИР.

Форма и требования к содержанию и оформлению отчёта по НИР определяются

локальными нормативными актами ВФ МАДИ.

Примерная тематика НИР

1. Современная концепция управления персоналом.
2. Роль и задачи управления человеческими ресурсами в управлении предприятием.
3. Концепции развития и современные тенденции УП.
4. Место и роль управления персоналом в системе управления предприятием.
5. Принципы и методы управления персоналом
6. Методы управления персоналом
7. Кадровое планирование.
8. Классификация и общая характеристика нормативно-методических документов по работе с персоналом .
9. Кадровая политика предприятия
10. Сущность и задачи управления персоналом
11. Организационная структура службы управления персоналом
12. Источники организации найма персонала, их преимущества и недостатки
13. Организационная структура службы управления персоналом и должностные обязанности
14. Методы оценки и отбора персонала
15. Функциональное разделение труда и организационная структура службы управления персоналом
16. Системы стимулирования на предприятии и пути её совершенствования
17. Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности
18. Конфликты в коллективе: понятие, виды
19. Пути повышения эффективности общения сотрудников
20. Анализ кадрового потенциала организации (предприятия)
21. Работа с кадровым резервом, сущность и содержание
22. Управление деловой карьерой
23. Роль службы управления персоналом в предотвращении внутригрупповых конфликтов
24. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала
25. Основные направления подготовки и переподготовки персонала
26. Подбор персонала и профориентация
27. Роль культуры общения в управлении персоналом
28. Профессиональная и организационная адаптация персонала
29. Внутрикорпоративный PR
30. Основные теории управления персонала, их значение для российских организаций (предприятий)
31. Особенности межличностных конфликтов управленческой деятельности
32. Оценка эффективности управления персоналом, основные критерии оценки
33. Стили управления персоналом
34. Актуальные проблемы управленческой деятельности по формированию и развитию конфликтов
35. Оценка персонала организации
36. Стил ь руководства и власть
37. Социально-психологические аспекты повышения эффективности управленческой деятельности в современных условиях
38. Общение руководителя и его особенности. Этика управленческого общения
39. Маркетинг персонала
40. Адаптация персонала
41. Аттестация персонала
42. Классификация методов управления персоналом
43. Оплата и стимулирование труда персонала

44. Государственная политика в области регулирования заработной платы
45. Организация труда персонала

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

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

В результате прохождения практики формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и				+		зачет

делопроизводство						
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной						

квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет

Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой

ФТД.02 Противодействие коррупции и предупреждение коррупционных рисков				+		зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен

Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

92. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам прохождения практики, описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций, формируемых на данном этапе освоения образовательной программы, является достижение обучающимися планируемых результатов прохождения практики.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную

	соответствии с требованиями условиями задачи	из разных источников, в соответствии с требованиями условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	из разных источников, в соответствии с требованиями условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	из разных источников, в соответствии с требованиями условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации,

	государственном языке Российской Федерации	Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме,	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет

		допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		на новые ситуации.		
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно

		значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие	Обучающийся демонстрирует полное	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной

		по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с	Обучающийся демонстрирует полное или отсутствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих

коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	недостаточное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами,

другие представительные органы работников	вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на	Обучающийся не владеет или в недостаточной	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3	Обучающийся в полном объеме навыками ПК-3.3

этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	степени владеет навыками ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы

	персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику

	динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	интенсивности и эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	умений на новые, нестандартные ситуации.	
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2

целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание: Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данному виду практики. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по практике проводится преподавателем- руководителем практики методом экспертной «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

9.3 Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Задания для проверки результатов прохождения практики «знать»

- отечественные и зарубежные источники информации, методы сбора и анализа данных для составления информационного обзора и аналитического отчета;
- основные понятия и терминологию, используемые при работе с современными техническими средствами и информационными технологиями; набор основных пакетов прикладных программ, используемых в автоматизированном рабочем месте экономиста

Задания для проверки результатов прохождения практики «уметь» и «владеть»

- написать анализ современного состояния науки в исследуемой области экономики,
- сопоставлять различные точки зрения по исследуемой проблеме,
- применять экономические термины в своих научных публикациях,
- использовать экономические формулы в своей научно-исследовательской деятельности.

9.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по практике.

Контроль качества прохождения практики включает в себя промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов прохождения практики.

Процедуры оценивания результатов прохождения практики и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом ВФ МАДИ.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Экономика развития: модели становления рыночной экономики: Учебник / Нуреев Р.М., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 640 с.: 60х90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-536-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/474579>.
2. Носова С.С. Экономическая теория для бакалавров: учебное пособие / С.С. Носова, В.И. Новичкова. - М.: КНОРУС, 2013. - 368с.
3. Экономика. Курс лекций для студентов неэкономических профилей подготовки квалификации бакалавр / Григорьева С.В. – Чебоксары: РИО ВФ МАДИ, 2011. - 126с.
4. Экономическая теория: учебник для бакалавров / под ред. Е.Н. Лобачевой. – 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 516 с.

б) дополнительная литература:

1. Борисов Е.Ф. Экономика: учебник и практикум для бакалавров / Е.Ф. Борисов. - М.: Изд-во Юрайт, 2013. - 596с.
2. Гловели Г.Д. История экономических учений: учеб. пособие для бакалавров / Г.Д. Гловели. - М.: Изд-во Юрайт, 2012. - 742с.
3. Ильяшенко В.В. Микроэкономика: учебник/ В.В. Ильяшенко. – М.: КНОРУС, 2012. – 288с.
4. Лабскер Л.Г. Теория в экономике (практикум с решениями задач): учебное пособие / Л.Г. Лабскер, Н.А. Яценко; под ред. Л.Г. Лабскера. - М.: КНОРУС, 2012. - 264с.
5. Липсиц И.В. Экономика: учебник / И.В. Липсиц. – 2-е изд., стер. – М.: КНОРУС, 2012. – 320с.
6. Экономическая теория: ключевые вопросы : учеб. пособие / Г.М. Гукасян. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 224 с. — (Вопрос — ответ). - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/757090>
7. Малахова, А.А. Основы экономической теории : учеб. пособие / А.А. Малахова, Д.И. Кравцов. - Красноярск : Спб. федер. ун-т, 2017. - 202 с. - ISBN 978-5-7638-3782-7. - Текст : электронный. - URL: <https://new.znanium.com/catalog/product/1032115> - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1032115>

8. Экономическая теория: Учебник для бакалавров / Под ред. Ларионов И.К., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 408 с.: . - (Учебные издания для бакалавров) ISBN 978-5-394-02917-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/351685>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

Правительство РФ – www.government.ru

Официальный сайт Государственной думы – www.duma.gov.ru

Министерство экономического развития (Минэкономразвития России) – www.economy.gov.ru

Центральный банк Российской Федерации (Банк России) – www.cbr.ru

Министерство финансов Российской Федерации – www.minfin.ru

Министерство по налогам и сборам Российской Федерации – www.nalog.ru

Федеральная служба государственной статистики – www.gks.ru

Федеральная антимонопольная служба (ФАС России) – www.fas.gov.ru

Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг Российской Федерации (ФК ЦБ России) – www.fedcom.ru

Международный банк реконструкции и развития (МБРР) – www.worldbank.org

Национальная ассоциация участников фондового рынка Российской Федерации – www.naufor.ru

Рейтинговое агентство «Интерфакс» – www.interfax.ru

Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг» (РБК) – www.rbc.ru

Информационное агентство «АК&М» – www.akm.ru

Рейтинговое агентство Standard&Poor's – www.standardandpoors.com

Рейтинговое агентство Moody's Investors Services – www.moody.com

Рейтинговое агентство FitchRatings – www.fitchratings.ru

Еженедельник «Эксперт» – www.expert.ru

Еженедельник «SmartMoney» – www.smoney.ru

Еженедельник «Секрет фирмы» – www.sf-online.ru

Еженедельник «Компания» – www.ko.ru

Еженедельник «Эксперт» – www.expert.ru 23. Газета «The Economist» – www.economist.com

Для организации самостоятельной работы обучающихся при прохождении практики разработаны методические указания по прохождению практики, входящие в состав методических материалов образовательной программы.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПРАКТИКИ

№ п/п	Наименование специально оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, полигонов и др.	Перечень оборудования и технических средств обучения
	Аудитория 208	Компьютеры с выходом в Интернет

12.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ПРАКТИКИ

Промежуточная аттестация

Учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Программа практики
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация
бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. АННОТАЦИЯ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера

деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)

ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6 Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

Трудоёмкость практики: 3 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой (5 курс).

Содержание практики:

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание. Инструктаж по прохождению практики	2
2.	Формулировка технического задания на прохождение преддипломной практики	3
3.	Инструктаж по прохождению преддипломной практики и правилам безопасности работы на предприятии	5
4.	Общая характеристика организации	5

5.	Изучение организационной структуры предприятия	5
6.	Изучение деятельности подразделений предприятия, связанных с управлением персоналом	5
7.	Ознакомление с должностными и функциональными обязанностями	5
8.	Сбор материалов для отчета	15
9.	Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы	63
Всего часов:		108

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ВИД ПРАКТИКИ

Целью прохождения практики является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

3. СПОСОБ И ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Способ проведения практики: стационарная.

Форма проведения практики: непрерывно, путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения практики.

4. МЕСТО ПРАКТИКИ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Практика реализуется в рамках части, формируемой участниками образовательных отношений.

Практика базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура, Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение, Б1.Б.22

Основы управления персоналом, Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда, Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда, Б1.В.10 Экономика и социология труда, Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала, Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности, Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности, Б1.Б.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности и др.

Результаты обучения, достигнутые по итогам прохождения практики являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

5. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ПРАКТИКИ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате прохождения практики у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями,

		процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного

	сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

		ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных

		услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

6. ОБЪЁМ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ПРАКТИКИ

Объём (трудоемкость) практики составляет 3 зачётные единицы (ЗЕ). Продолжительность практики составляет 108 часов.

Объем контактной работы составляет 108 часов.

7. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИКИ

№ п/п	Этапы проведения практики и их содержание	Трудоемкость (в часах)
1.	Организационное собрание. Инструктаж по прохождению практики	2
2.	Формулировка технического задания на прохождение преддипломной практики	3
3.	Инструктаж по прохождению преддипломной практики и правилам безопасности работы на предприятии	5
4.	Общая характеристика организации	5
5.	Изучение организационной структуры предприятия	5
6.	Изучение деятельности подразделений предприятия, связанных с управлением персоналом	5
7.	Ознакомление с должностными и функциональными обязанностями	5
8.	Сбор материалов для отчета	15
9.	Выполнение индивидуального задания по теме выпускной квалификационной работы	63

Всего часов:	108

8. ФОРМЫ ОТЧЁТНОСТИ ПО ПРАКТИКЕ

Формами отчётности по практике являются рабочий дневник по практике и (или) отчёт по практике.

Форма рабочего дневника по практике, требования к содержанию и оформлению отчёта по практике определяются локальными нормативными актами МАДИ.

9. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРАКТИКЕ

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

В результате прохождения практики формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала
ПК-6	Способен к организации обучения персонала
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет

Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм имеющихся ресурсов и ограничений						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет

Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.03 Иностранный язык	++					Зачет, экзамен
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной						

квалификационной работы						
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет
Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой

Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.15 Физическая культура и спорт	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой

Б1.О.13 Экология				+		зачет
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.05 Культура общения	+					зачет
Б1.В.ДВ.08.01 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.02 Спортивные секции		+				зачет
Б1.В.ДВ.08.03 Элективные дисциплины по физической культуре и спорту (для инвалидов и лиц с ОВЗ)		+				зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.16 Менеджмент		+				зачет

Б1.О.17 Маркетинг		+				экзамен
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
ФТД.02 Противодействие коррупции и предупреждение коррупционных рисков				+		зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.19 Экономика		+				экзамен
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет
Б1.О.21 Основы теории управления		++				Экзамен, экзамен

Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.О.23 Основы кадровой политики и кадрового планирования			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.03.01 Технология подбора и найма персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.03.02 Маркетинг персонала		+				экзамен
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.10 Экономика и социология труда				++		Экзамен, экзамен

Б1.В.01 Экономика организации					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.02 Введение в управление персоналом	+					зачет
Б1.В.06 Стратегический менеджмент		+				зачет
Б1.В.04 Методы прикладных исследований в социологии и маркетинге			+			Зачет с оценкой
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.08 Управление проектами					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	

Б1.В.ДВ.02.01 Психология труда и профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.02.02 Психофизиология профессиональной деятельности			+			зачет
Б1.В.ДВ.04.01 Кадровый консалтинг и аудит персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.04.02 Современные методы оценки персонала			+	+		Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.ДВ.07.01 Оценка персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.07.02 Технология оценки компетенций персонала			+			экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.В.07 Технология кадровой работы					++	Зачет, экзамен, курсовая работа
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	

Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-6 Способен к организации обучения персонала

Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.01.01 Организационная культура	+					экзамен
Б1.В.ДВ.01.02 Организационное поведение	+					экзамен
Б1.В.05 Теория организации			++			Зачет, экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.В.ДВ.06.01 Регламентация и нормирование труда			+			экзамен
Б1.В.ДВ.06.02 Организация труда			+			экзамен
Б1.В.12 Управленческий учет и учет персонала				++		Экзамен, экзамен
Б1.В.ДВ.05.01 Оплата труда персонала				+		экзамен
Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности				+		экзамен
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.В.11 Управление социальным развитием персонала					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой

Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы	

92. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам прохождения практики, описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций, формируемых на данном этапе освоения образовательной программы, является достижение обучающимися планируемых результатов прохождения практики.

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную

	из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из				

действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в

		недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ситуациях повышенной сложности.
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-3.1	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из

	Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с	Обучающийся владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи	Обучающийся частично владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и

	членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	других членов команды для достижения поставленной цели в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с

культурной жизни	учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни				

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-6.1 Формулирует цели личного и профессионального развития, условий их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-6.2 Оценивает личные, ситуативные и временные ресурсы. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

		на новые ситуации.		
УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует

	человека	проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	неточности, затруднения при аналитических операциях.	приобретенными знаниями.
УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся владеет навыками выбора УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-8.2 Выбирает методы	Обучающийся не умеет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	или в недостаточной степени умеет УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике

отношения к лицам с ОВЗ	профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в	Обучающийся частично владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		новых ситуациях.		
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех

использованием инструментов управления личными финансами	этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные	Обучающийся владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски в	Обучающийся частично владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и

	экономические и финансовые риски	неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	финансовые риски, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	

ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		на новые ситуации.		
ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации	Обучающийся владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной	Обучающийся частично владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной

организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает,	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует

	анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на	Обучающийся не владеет или в недостаточной	Обучающийся владеет навыками ПК-2.3	Обучающийся частично владеет навыками ПК-2.3	Обучающийся в полном объеме владеет навыками

вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	степени владеет навыками ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для

органы работников	кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения,	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками	Обучающийся владеет навыками ПК-3.3 Документационно	Обучающийся частично владеет навыками ПК-3.3 Документационно	Обучающийся в полном объеме навыками ПК-3.3 Документационно

подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения

	(определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику	Обучающийся владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и	Обучающийся частично владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-4.3 Оценивает динамику производительности,

	производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	эффективности труда на рабочих местах в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	эффективности труда на рабочих местах, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующим знаниям: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующим знаниям: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующим знаниям: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующим знаниям: ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		на новые ситуации.		
ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	Обучающийся владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей,	Обучающийся частично владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	нестандартные ситуации.	
ПК-6 Способен к организации обучения персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и

	поставщикам услуг	готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	готовит предложения по поставщикам услуг. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	готовит предложения по поставщикам услуг. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5

ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по	Обучающийся не владеет или в недостаточной	Обучающийся владеет навыками ПК-7.3	Обучающийся частично владеет навыками ПК-7.3	Обучающийся в полном объеме владеет навыками

адаптации и стажировке персонала	степени владеет навыками ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда

Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся частично владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся в полном объеме владеет навыками ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной

		недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание: Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта с оценкой проводится по результатам выполнения все видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данному виду практики. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по практике проводится преподавателем-руководителем практики методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по практике выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствие с приведенными показателями.

93. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по практике.

Задания для проверки результатов прохождения практики «знать»

1. Особенности организации производственного процесса:

- основные показатели производственно-хозяйственной деятельности организации;
- характеристика основных видов продукции (работ, услуг);
- конкурентоспособность продукции, услуг, работ;
- наличие лицензий, патентов, сертификатов на продукцию, услуги, работы;
- система управления организацией;
- особенности организационной и производственной структур;

- особенности подготовки производства (в т.ч. система материально - технического снабжения, складского хозяйства, технической подготовки производства);
- технология производственного процесса, степень ее прогрессивности;
- основные функции структурных подразделений;
- функциональные взаимосвязи между структурными единицами организации;
- характеристика основных средств, в т.ч. по направлениям, видам деятельности, структурным подразделениям;
- характеристика обслуживающих и вспомогательных производств;
- характеристика производственных кадров, система оплаты и стимулирования
- особенности системы управления качеством;
- особенности комплексного плана организационно-технических мероприятий.

2. Организация управления:

- организационная структура управления, происходящие изменения,
 - необходимость и особенности реорганизации;
 - распределение прав, обязанностей и ответственности на предприятии;
 - действующая система планирования в организации (стратегического, тактического, бюджетного, оперативного);
 - система внутрифирменного планирования;
- уровень технической вооруженности управленческого труда;
- информационное, методическое, программное и т.п. обеспечение систем управления, включая схемы информационных потоков, документооборот организации;
 - анализ действующей организационно-распорядительной документации, структуру баз данных и т.д.;
 - кадровое обеспечение системы управления (в т.ч. количественный и качественный состав и структура кадров, показатели движения и т.п.);
 - организационная культура.

3. Планирование работы предприятия:

- действующая система планирования в организации (стратегического, тактического, бюджетного, оперативного);
- система внутрифирменного планирования.

4. Характеристика профессиональной деятельности студента в процессе практики:

- место структурного подразделения, в котором проходила практика, в системе управления организации, в т.ч. взаимосвязь с другими подразделениями, основные функции;
- нормативно-методическая регламентация работы подразделения (положение о подразделении, должностные инструкции, система материального поощрения и другие организационно-распорядительные основы);
- взаимосвязи между специалистами внутри структурного подразделения, их основные функции;
- особенности организации труда (условия труда, нормирование, оплата, система стимулирования);
- характеристика рабочего места студента в процессе практики (должность, функции, требования к выполняемым работам, их трудоемкость, уровень технического, программного, информационного, методического оснащения и т.п.);
- характеристика основных полученных практических навыков;

- разработка предложений по повышению эффективности функционирования структурного подразделения на основе выявленных особенностей, тенденций, резервов его работы.

Задания для проверки результатов прохождения практики «уметь»

Задание 1.

Дайте характеристику основных правовых и нормативных актов, регулирующих деятельность организации, на которой осуществлялась преддипломная практика?

Задание 2.

Поясните, как можно осуществить исследование структуры, функций, направлений, форм и методов реализации управленческой деятельности организации на примере предприятия, где проходила ваша практика?

Задание 3.

Укажите, как осуществляется оценка системы управления и деятельности организации, где проходила ваша практика?

Задание 4.

Какими способами возможно выявить особенности и проблемы в деятельности организации (где проходила ваша практика) и реализации ею своих функций?

Задания для проверки результатов прохождения практики «владеть» Задание 1.

Применив правила составления краткой характеристики сущности поставленного вопроса (проблемы) в выпускной квалификационной работе, приведите перечень возможных проблем для исследования.

Задание 2.

Используя соответствующие критерии разработайте предложения по совершенствованию системы управления на примере организации–базы практики.

Задание 3.

Применяя известные вам правила, оформите результаты преддипломной практики в виде заполненного дневника и отчета по практике, содержащего проектную часть.

Задание 4.

Проведите анализ организационно-функциональной структуры и основных структурных подразделений организации–базы практики, опираясь на полученные в процессе всего обучения навыки.

94. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по практике.

Контроль качества прохождения практики включает в себя промежуточную аттестацию обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов прохождения практики.

Процедуры оценивания результатов прохождения практики и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом ВФ МАДИ.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИКИ

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература

1. Управление персоналом / Михайлина Г.И., - 3-е изд. - М.: Дашков и К, 2018. - 280 с.: ISBN 978-5-394-01749-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415303>
2. Управление персоналом: Учебное пособие, - 2-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: 60х90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5659-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926039>
3. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>
4. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.
5. Коноваленко, В.А. Психология управления персоналом: Учебник для бакалавров / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 477 с.

в) дополнительная литература

1. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / Базаров Т.Ю. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01500-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/883716>
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - ISBN 978-5-238-01500-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028830>
3. Управление персоналом в России: история и современность: Монография / Кибанов А.Я., Эсаулова И.А., Шаталова Н.И.; Под ред. Кибанова А.Я. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 240 с.: 60х88 1/16. - (Научная мысль) (Обложка) ISBN 978-5-16-010226-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/472299>
4. Управление персоналом организации / Дейнека А.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 288 с.: ISBN 978-5-394-02375-0 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/512044>.
5. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров/под ред. И.А. Максимцева. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 525 с.
6. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2013. – 492 с.
7. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А.Р. Алавердов. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. – 656с.
8. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2012. – 525с.
9. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / И.А. Максимцева. – М.: Изд-во «Юрайт», 2013. – 525с.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. www.hrm.ru – Ассоциация специалистов по персоналу.
2. www.superclub.ru. – Клуб СУПЕР – клуб специалистов по управлению персоналом
3. www.kadrovik.ru. – Всероссийский кадровый конгресс.
4. www.aitsoft.ru. – «АиТ Софт» - специализированная компания по разработке, внедрению и сопровождению программно-методических решений по комплексной автоматизации процессов управления персоналом
5. www.hr.boss.ru. – компания «БОСС. Кадровые системы» - разрабатывает на базе системы «БОСС – Кадровик» унифицированные системы для предприятия
6. www.monolit.boss.ru. – компания «Монолит – Инфо» работает на рынке интегрированных информационных систем и систем автоматизации кадрового менеджмента для крупных и средних предприятий.

7. www.hro.ru. – журнал «Управление персоналом».
8. www.magazine.hrm.ru. – журнал «Кадровый менеджмент».
9. www.kdelo.ru. – журнал «Кадровое дело».
10. www.personal-mix.ru. – журнал «Персонал – Микс».

Для организации самостоятельной работы обучающихся при прохождении практики разработаны методические указания по прохождению практики, входящие в состав методических материалов образовательной программы.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ПРАКТИКИ

№ п/п	Наименование специально оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, полигонов и др.	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Организации / предприятия дорожно-транспортной отрасли	Оборудование и материально-техническое оснащение данных организаций.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ПРАКТИКИ

Промежуточная аттестация

Учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИТОГОВОЙ
АТТЕСТАЦИИ

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: ЭиТТП

1. Аннотация

Целью государственной итоговой аттестации (далее – ГИА) является определение соответствия результатов освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ (далее – ОПОП ВО) соответствующим требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Государственная итоговая аттестация обучающихся, завершающих освоение образовательных программ высшего образования, является обязательной и проводится по всем образовательным программам высшего образования, имеющим государственную аккредитацию. К государственной итоговой аттестации приказом МАДИ допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме выполнившие учебный план или индивидуальный учебный план по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом.

Место ГИА в структуре ОПОП ВО: ГИА относится к блоку Б.3 базовой части «Государственная итоговая аттестация» и базируется на всех дисциплинах ОПОП ВО.

2. Форма проведения ГИА

В соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в ГИА входит подготовка и защита выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа является заключительным этапом освоения ОПОП ВО и имеет своей целью систематизацию, обобщение и закрепление теоретических знаний, практических умений, оценку сформированности компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

При условии успешного прохождения государственной итоговой аттестации обучающемуся Университета присваивается квалификация бакалавра и выдается документ о высшем образовании (диплом).

Лицам, не прошедшим государственную итоговую аттестацию или получившим на государственной итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, выдается справка об обучении по образцу, установленному в МАДИ.

3 Перечень планируемых результатов освоения ОПОП ВО

В ходе ГИА выпускник должен продемонстрировать степень развития следующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели

	и реализовывать свою роль в команде	УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условий их достижения УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с

		ограниченными возможностями здоровья и инвалидами
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике УК-10.2 Решает типичные задачи в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала

	управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом

ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов

	нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате

4. Содержание и структура и ГИА

Общая трудоемкость ГИА составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

Объем контактной работы составляет: 16 часов.

Структура содержательной части ВКР:

Состав выпускной квалификационной работы может различаться по характеру в зависимости от поставленной задачи.

Основными элементами ВКР являются:

- титульный лист;
- задание;
- аннотация;
- содержание;
- введение;
- главы и параграфы основной части;
- заключение;
- список литературы;
- приложения

В состав ВКР может также входить глоссарий ключевых слов. Объем работы составляет 60 – 70 страниц машинописного текста, напечатанного на компьютере. Объем приложений не ограничивается.

Титульный лист ВКР оформляется по образцу. Титульный лист должен содержать полную информацию о кафедре, на которой выполнена ВКР, теме работы, направлении и профиле обучения, фамилии автора, руководителя ВКР, консультанта (если необходимо).

Аннотация – 5 – 6 строк, раскрывающих основное содержание работы.

Содержание – включает введение, наименование всех глав и параграфов (разделов и подразделов), заключение, список литературы и приложения с указанием номеров страниц, с которых начинаются эти элементы работы.

В выпускной квалификационной работе должны быть рассмотрены различные варианты решений. Выбор оптимального варианта производится на основе экономических показателей.

За принятые в работе решения и за правильность приведенных в нем данных отвечает студент-автор выпускной квалификационной работы.

Законченная работа, подписанная студентом, всеми консультантами и руководителем и отзыв руководителя предоставляется студентом не позднее, чем за 10 дней до защиты заведующему кафедрой, который решает вопрос о допуске студента к защите. При положительном решении он подписывает все листы графической части и титульный лист пояснительной записки.

Защита выпускной квалификационной работы проводится на заседании государственной экзаменационной комиссии (ГЭК). Распределение студентов по дням защиты осуществляет выпускающая кафедра на последней контрольной проверке.

5. Оценочные средства для проведения Г ИЛ обучающихся

5.1. Перечень компетенций с указанием совокупности критериев и показателей оценивания, составляющих содержание выпускной квалификационной работы по ОПОП ВО

Коды компетенции	Компетенции выпускника как совокупный ожидаемый результат по завершении обучения по ОПОП ВО	Совокупность критериев и показателей оценивания, составляющих содержание выпускной квалификационной работы по ОПОП ВО					
		1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач	2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации	3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта	4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи	5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты	6. Выступить с докладом, ответить на вопросы
1	2	3	4	5	6	7	8
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	+	+	+	+	+	+
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	+	+	+	+	+	+
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	+	+	+	+	+	+
УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию	+	+	+	+	+	+

	в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)						
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	+	+	+	+	+	+
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	+	+	+	+	+	+
УК-7	Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	+	+	+	+	+	+
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной	+	+	+	+	+	+

	среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов						
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	+	+	+	+	+	+
УК-10	Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	+	+	+	+	+	+
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	+	+	+	+	+	+
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	+	+	+	+	+	+
ОПК-2	Способен осуществлять сбор, обработку и	+	+	+	+	+	+

	анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом						
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	+	+	+	+	+	+
ОПК-4	Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет	+	+	+	+	+	+
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	+	+	+	+	+	+
ОПК-6	Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач	+	+	+	+	+	+

	профессиональной деятельности						
ПК-1	Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале	+	+	+	+	+	+
ПК-2	Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	+	+	+	+	+	+
ПК-3	Способен к администрированию процессов кадрового документооборота	+	+	+	+	+	+
ПК-4	Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала	+	+	+	+	+	+
ПК-5	Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	+	+	+	+	+	+
ПК-6	Способен к организации обучения персонала	+	+	+	+	+	+
ПК-7	Способен к организации адаптации и стажировки персонала	+	+	+	+	+	+
ПК-8	Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда	+	+	+	+	+	+

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам прохождения ГИА, описание шкалы оценивания

Описание критериев и показателей оценивания компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
		неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
	УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		требованиями и условиями задачи	задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	соответствии с требованиями и условиями задачи, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
	УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений					
	УК-2.1 Определяет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся демонстрирует

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями

			затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации		
	УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно оперирует приобретенными знаниями
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации	УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.1 Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.

3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
	УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.2 Устанавливает контакт в процессе межличностного взаимодействия, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды и оценивает идеи других членов команды для

		и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	членами команды и оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	достижения поставленной цели, свободно оперирует приобретенными знаниями.

УК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части,	УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.1 Ведет деловую переписку на государственном языке Российской Федерации, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-4.2 Ведет деловой	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся демонстрирует

исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения	демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.2 Ведет деловой разговор на государственном языке Российской Федерации с соблюдением этики делового общения, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-4.3 Понимает устную речь на иностранном языке на бытовые и общекультурные темы, свободно оперирует приобретенными знаниями

			оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации		
УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной,

		сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	общественной, религиозной и культурной жизни, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно оперирует приобретенными знаниями
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни					
	УК-6.1 Формулирует цели	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся демонстрирует

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта	личностного и профессионального развития, условий их достижения	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условия их достижения.	демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условия их достижения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условия их достижения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.1 Формулирует цели личностного и профессионального развития, условия их достижения, свободно оперирует приобретенными знаниями
4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.2 Оценивает личностные, ситуативные и временные ресурсы, свободно оперирует приобретенными знаниями

	УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития	на новые ситуации Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-6.3 Оценивает уровень саморазвития в различных сферах жизнедеятельности, определяет пути саморазвития, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-7 Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации	УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.1 Оценивает уровень влияния образа жизни на здоровье и физическую подготовку человека, свободно оперирует приобретенными знаниями

3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	при аналитических операциях	
	УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.2 Оценивает уровень развития личных физических качеств, показателей собственного здоровья, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-7.3 Выбирает здоровьесберегающие технологии с учетом физиологических особенностей организма, свободно оперирует приобретенными знаниями

			значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и

5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	(опасностей) природного и техногенного характера	недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	знаний, умений и навыков (владения): УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	навыков (владения): УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно оперирует приобретенными знаниями

			оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации		
УК-9 Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.1 Использует в трудовой деятельности понятие инклюзивной компетентности, ее компоненты и структуру и применяет базовые дефектологические знания, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.2 Применяет базовые дефектологические знания в инклюзивной практике социально-профессионального взаимодействия для

	отношения к лицам с ОВЗ	профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ	взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	практике социально-профессионального взаимодействия для социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	социальной адаптации лиц с ОВЗ; соблюдает требования толерантного отношения к лицам с ОВЗ, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-9.3 Осуществляет взаимодействие в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, свободно оперирует приобретенными знаниями.

			на новые ситуации		
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели формы участия государства в экономике	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели, формы участия государства в экономике.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели, формы участия государства в экономике. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели, формы участия государства в экономике, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.1 Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели, формы участия государства в экономике, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): 10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): 10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): 10.2 Решает типичные задач в сфере личного экономического и финансового планирования, возникающие на всех этапах жизненного цикла индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической

	использованием инструментов управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами	оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	индивида; методами оценивания индивидуальных рисков, связанных с экономической деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	деятельностью и использованием инструментов управления личными финансами, свободно оперирует приобретенными знаниями.
	УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом),	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-10.3 Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски, свободно оперирует приобретенными знаниями

			финансовые риски. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	контролирует собственные экономические и финансовые риски, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, свободно оперирует приобретенными знаниями.

5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			навыков при их переносе на новые ситуации		
	УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе, свободно оперирует приобретенными знаниями
	УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, свободно оперирует приобретенными знаниями

			недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу,	ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.1 Применяет основные положения методологии управления персоналом, основы разработки и внедрения требований к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, теоретические основы разработки организационной и функционально-штатной структуры, основы разработки и реализации концепции управления персоналом и кадровой политики организации, Трудовой кодекс РФ и иные нормативные правовые акты, содержащиеся в законе, свободно оперирует приобретенными знаниями

подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	трудового права, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
	ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.2 Способен применять математический аппарат для решения типовых экономических, управленческих задач условной оптимизации, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения):

	теоретических моделей	следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей	(владения): ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	умений и навыков (владения): ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	ОПК-1.3 Способен содержательно интерпретировать формальные выводы теоретических моделей, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ОПК-2 Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта	ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.1 Способен обрабатывать статистическую информацию и получать статистически обоснованные выводы, свободно оперирует приобретенными знаниями

4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			умениями и применением навыков при их переносе на новые ситуации		
	ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.2 Способен осуществлять наглядную визуализацию данных, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-2.3 Способен анализировать, содержательно интерпретировать полученные результаты и проводить статистические тесты и строить доверительные интервалы, определять статистические свойства полученных оценок, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		оценок	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	полученных оценок, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	

ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи	ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.1 Разрабатывает и внедряет требования к должностям и критерии подбора и расстановки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения):	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.2 Прогнозирует и

5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	и навыков (владения): ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения	ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	(владения): ОПК-3.2 Прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях). Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-3.3 Оценивает конкурентоспособность организации как работодателя на рынке труда и владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), свободно оперирует приобретенными знаниями

			умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
ОПК-4 Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты	ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.1 Интерпретирует источники возникновения рисков в управленческой деятельности и содержание профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения):

6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях	(владения): ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	умений и навыков (владения): ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	ОПК-4.2 Формирует и использует трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации, а также разрабатывает карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-4.3 Проводит анализ работ и рабочих мест с целью оптимизации норм обслуживания и численности, свободно оперирует приобретенными знаниями.

			затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	операциях	
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.1 Выбирает современные цифровые технологии и программные средства при решении задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.2 Применяет как минимум один из общих или специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для

		пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур	программ, предназначенных для выполнения статистических процедур. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	специализированных пакетов прикладных программ, предназначенных для выполнения статистических процедур, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	выполнения статистических процедур, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-5.3 Использует электронные библиотечные системы для поиска необходимой научной литературы и социально-экономической статистики, свободно оперирует приобретенными знаниями.

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.2 Применяет общие и специализированные пакеты прикладных программ, свободно оперирует приобретенными знаниями

			умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации		
	ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ОПК-6.3 Демонстрирует готовность решать профессиональные задачи с использованием современных информационных технологий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-1 Способен к сбору информации о потребностях организации в персонале					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе,	ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.1 Собирает, анализирует и структурирует информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и

управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи		конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации	конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	структуры организации, свободно оперирует приобретенными знаниями
5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.2 Анализирует и структурирует информацию о кадровом потенциале организации, а также информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями

			умениями и применением навыков при их переносе на новые ситуации		
	ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применением навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-1.3 Формирует требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их корректирует, анализирует рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), информирует и консультирует руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями
ПК-2 Способен к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала					
	ПК-2.1 Определяет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся демонстрирует

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда	демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала и собирает, анализирует и структурирует информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой, но	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.2 Применяет технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой, свободно оперирует приобретенными знаниями

			проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
	ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности)	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности). Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-2.3 Проводит собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности), свободно оперирует приобретенными знаниями.
ПК-3 Способен к администрированию процессов кадрового документооборота					

1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.1 Оформляет документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников, свободно оперирует приобретенными знаниями.
	ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.2 Анализирует документы и переносит информацию в информационные системы и базы данных о кандидатах, свободно оперирует приобретенными знаниями

			недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	
	ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-3.3 Документационно сопровождает кандидатов на этапах поиска, привлечения, подбора и отбора персонала на вакантные должности (профессии, специальности), информирует кандидатов о результатах отбора, свободно оперирует приобретенными знаниями
ПК-4 Способен к организации и проведению оценки и аттестации персонала					
1. Обосновать актуальность темы	ПК-4.1 Определяет и применяет средства и	Обучающийся демонстрирует полное	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует	Обучающийся демонстрирует полное соответствие

ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы	методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации	соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.1 Определяет и применяет средства и методы проведения оценки персонала, выделять (определять) группы персонала для проведения оценки и аттестации, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.2 Определяет интенсивность труда, зоны повышения эффективности персонала и мотивационные факторы проведения оценки персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями.

			испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	при аналитических операциях	
	ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-4.3 Оценивает динамику производительности, интенсивности и эффективности труда на рабочих местах, свободно оперирует приобретенными знаниями
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение	ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.1 Применяет технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры,

передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы		профессиональной карьеры	профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	построения профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.2 Составляет предложения и контролирует статьи расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-5.3 Определяет	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся демонстрирует

	эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры	демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-5.3 Определяет эффективность мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры, свободно оперирует приобретенными знаниями

ПК-6 Способен к организации обучения персонала					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой	ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.1 Разрабатывает планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебные планы и программы, свободно оперирует приобретенными знаниями

задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы			затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	операциях	
	ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.2 Анализирует рынок образовательных услуг и готовит предложения по поставщикам услуг, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов. Допускаются значительные ошибки, проявляется	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, но допускаются незначительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-6.3 Составляет и контролирует статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов, свободно оперирует приобретенными знаниями

			недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	неточности, затруднения при аналитических операциях	
ПК-7 Способен к организации адаптации и стажировки персонала					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач 2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу,	ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.1 Определяет рабочие места для проведения стажировки и адаптации, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала. Допускаются	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.2 Производит анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала, свободно оперирует приобретенными

подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы		персонала	значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	стажировок персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	знаниями
	ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-7.3 Производит оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала, свободно оперирует приобретенными знаниями

ПК-8 Способен разрабатывать методы рациональной организации и нормирования труда, планы мероприятий по повышению производительности труда					
1. Обосновать актуальность темы ВКР, её цели и пути выполнения поставленных в ВКР задач	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.1 Составляет и	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения):	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи

2. Выполнить библиографический обзор, обобщение передового опыта в системном анализе, управлении и обработке информации 3. Выполнить обзор существующих решений рассматриваемой задачи или ее модификаций. Описать характеристику объекта 4. Выполнить описание практической части, исследование и построение решения задачи 5. Сделать выводы по проделанной работе, оформить работу, подготовить доклад для защиты 6. Выступить с докладом, ответить на вопросы		8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов	контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	ПК-8.1 Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов, свободно оперирует приобретенными знаниями
	ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.2 Разрабатывает концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации и применяет технологии мотивации в управлении персоналом, свободно оперирует приобретенными знаниями

			на новые ситуации		
	ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений и владения навыками; обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями, умениями и применении навыков при их переносе на новые ситуации	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний, умений и навыков (владения): ПК-8.3 Применяет методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, свободно оперирует приобретенными знаниями

Шкала оценивания результатов ГИА и их описание:

Шкала оценивания	Балл	Описание
Отлично	5	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, свободно применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Хорошо	4	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей: знания, умения и навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	3	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	2	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или явную недостаточность знаний, умений, навыков в соответствии с приведенными показателями

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение, необходимое для выполнения ГИА

Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) Основная литература.

1. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник для бакалавров / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 513 с.

б) Дополнительная литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом. Технологии: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 061100 «Менеджмент организации» и 061200 «Управление персоналом» / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017- 192 с. - ISBN 978-5-238-00842-2. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1028615>

2. Воронова, Е.И. Управленческий учет: учебник для бакалавров / Е.Ю. Воронова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 590 с.

3. Каверина, О.Д. Управленческий учет: теория и практика: учебник для бакалавров / О.Д.Каверина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 488 с.

4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, М.Г. Лабаджан. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 444 с.

5. Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926813>

6. Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие/С.И.Сотникова, 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 328 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт) ISBN 978-5-369-01455-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/501180>

7. Управление человеческими ресурсами / Дейнека А.В., Беспалько В.А. - М.:Дашков и К, 2017. - 392 с.: ISBN 978-5-394-02048-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415041>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vf.madi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znanium.com»
4. <http://www.consultant.ru> - Правовая система «КонсультантПлюс»

7. Материально-техническое обеспечение, необходимое для выполнения ГИА

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации. Просп. Тракторостроителей, д. 101, корп. 30	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., Стеллаж пристенный -3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) -1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.
2.	Аудитория 208 – для самостоятельной работы студентов	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол одностумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma

Рабочая программа дисциплины (модуля)
«ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ»

Направление подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы
«Управление персоналом в организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 1 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости:

- устный опрос;
- тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1	Основы информационной безопасности и защиты информации	2			29,25	31,25	УК-1, УК-2
Всего часов:		2			29,25	31,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках факультатива «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: технология кадровой работы, производственная (преддипломная) практика, итоговая государственная аттестация.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности

		УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объём (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 1 зачетных единиц (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курсы		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		31,25		31,25	2	29,25
в том числе:	Лекции (Л)	2		2	2	
	Практические занятия (ПЗ)					
	Лабораторные работы (ЛР)					
	Курсовой проект (КП)					
	Курсовая работа (КР)					
	Расчетно- графические работы (РГР)					
	Реферат					
	Контрольная работа					
	Другие виды работы	29,25		29,25		29,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен					
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой					
Форма промежуточной аттестации		зач		зач		
Общая трудоемкость, ч.		36		36		
Общая трудоемкость, З.Е.		1		1		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Основы информационной безопасности и защиты информации	2			29,25	31,25	УК-1, УК-2
Всего часов:		2			29,25	31,25	

5.3Содержание дисциплины.

1. Основы информационной безопасности

1.1. Информация и информационная безопасность.

1.2. Основные составляющие информационной безопасности.

1.3. Объекты защиты.

1.4. Категории и носители информации.

1.5. Средства защиты информации.

1.6. Способы передачи конфиденциальной информации на расстоянии.

5.4Тематический план практических (семинарских) занятий не предусмотрен

5.5Тематический план лабораторных работ. не предусмотрен

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный опрос;

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин

(модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.10 Математика	++	+				Зачет, зачет, экзамен
Б1.О.11 Информатика	+					экзамен
Б1.О.27 Транспортная инфраструктура		+				зачет
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.14 Основы научных исследований					+	зачет
Б1.О.29 Системы искусственного интеллекта					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.20 Трудовое право		+				зачет

Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.06 Документооборот и делопроизводство				+		зачет
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
ФТД.01 Информационная безопасность				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-1.1 Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует полное или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-1.1Выбирает информационные ресурсы для поиска информации в соответствии с поставленной задачей, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.		
УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-1.2 Систематизирует обнаруженную информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы	Обучающийся владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-1.3 Выявляет системные связи и отношения между изучаемыми явлениями, процессами и/или объектами на основе принятой парадигмы, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-

профессиональной деятельности	соответствие следующих знаний: УК-2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности	2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности и, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	2.1 Определяет потребности в ресурсах для решения задач профессиональной деятельности, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Допускаются значительные ошибки,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Умения освоены, но допускаются	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-2.2 Выбирает правовые и нормативно-технические документы, применяемые для решения заданий профессиональной деятельности. Свободно оперирует приобретенными

		проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи	Обучающийся владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-2.3 Составляет последовательность (алгоритм) решения задачи, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «незачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

Раздел 1 «Основы информационной безопасности»

№	Название	Варианты ответов
1.	Доступ к сведениям, составляющим государственную тайну это:	1. ознакомление конкретного лица со сведениями, составляющими государственную тайну 2. санкционированное полномочным должностным лицом ознакомление конкретного лица со сведениями, составляющими государственную тайну 3. санкционированное ознакомление конкретного лица со сведениями, составляющими государственную тайну 4. санкционированное полномочным должностным лицом ознакомление конкретного лица с секретными сведениями
2.	«Информационная система» это:	1. совокупность информации, технических средств и персонала, обслуживающего и эксплуатирующего информационную систему 2. совокупность информации, технических средств и персонала, обслуживающего информационную систему 3. совокупность информации, информационных технологий и технических средств

		4. совокупность информации, информационных технологий, технических средств и персонала, обслуживающего систему 5. совокупность информационных технологий и технических средств
6.	«Контролируемая зона» это:	1. помещение, в котором постоянно, независимо от окружающих факторов ведётся систематический контроль и надзор за действиями пользователей 2. часть здания, в котором исключено неконтролируемое пребывание посторонних лиц, транспортных, технических и иных материальных средств 3. пространство (территория, здание, часть здания, помещение), в котором действует особый режим наблюдения за всеми сотрудниками организации 4. пространство (территория, здание, часть здания, помещение), в котором исключено неконтролируемое пребывание посторонних лиц, а также транспортных, технических и иных материальных средств
7.	Датой принятия и номером ФЗ «О персональных данных» является:	1. 149-ФЗ от 27 июля 2006 2. 152-ФЗ от 27 июля 2006 3. 188-ФЗ от 27 июня 2007 4. 214-ФЗ от 27 августа 2008
5.	«Защищаемые помещения» это:	1. помещения, специально предназначенные для хранения носителей конфиденциальной информации 2. помещения, специально предназначенные для размещения технических средств информационной системы 3. помещения, специально предназначенные для хранения носителей конфиденциальной информации и размещения технических средств информационной системы 4. помещения, специально предназначенные для проведения конфиденциальных мероприятий
6.	Правильным названием ФЗ определяющего лицензируемые виды деятельности является	1. «О лицензировании отдельных видов деятельности» 2. «О лицензировании деятельности по использованию СКЗИ» 3. «О лицензировании деятельности по ТЗКИ» 4. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
7	Номер Постановления Правительства РФ «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»	1. 781 2. 512 3. 1119 4. 687
8	Основаниями для проведения органами по борьбе с терроризмом мероприятий по борьбе с терроризмом являются:	1. необходимость добывания информации о событиях или действиях, создающих угрозу терроризма 2. все вышеизложенное 3. необходимость выявления лиц, причастных к подготовке и совершению террористического акта 4. необходимость пресечения террористического акта

9	<i>Выберите несколько значений/</i> Модели реализации доступа субъектов к объектам	1. Дискреционный 2. Уполномоченный 3. Мандатный 4. Безвозмездный 5. Ролевой
10	<i>Выберите несколько значений/</i> Информация в зависимости от категории доступа к ней подразделяется на:	1. особо конфиденциальную 6. ограниченного доступа 2. конфиденциальную 3. широкого доступа 7. общедоступную
11	<i>Выберите несколько значений/</i> К рекомендуемым методам и способам защиты информации в информационных системах относятся:	1. методы и способы защиты информации от утечки по техническим каналам 2. методы и способы сокрытия информации от внутренних нарушителей 3. методы и способы защиты информации от несанкционированного доступа 4. методы и способы устранения конкурентов
12	<i>Выберите несколько значений/</i> Укажите классы защищённости автоматизированных систем от несанкционированного доступа, в которых допускается обработка сведений составляющих государственную тайну:	1. 1Е 2. 2А 3. 1А 4. 2В 5. 2Б 6. 3С
13	Количество грифов секретности сведений и их носителей	1. 2 2. 1 3. 3 4. 4 5. 5
14	Подключение информационных систем, обрабатывающих Служебную тайну к сети Интернет: (выберите наиболее полный ответ)	1. Допускается только с использованием средств защиты информации известных производителей 2. Не допускается 3. Допускается 4. Допускается только с использованием специально предназначенных для этого средств защиты информации
15	Методы и способы защиты информации от НСД для ИСПДн определяются в:	1. СТР-К, 2002 г. 2. Приказе ФСТЭК № 58 от 18.02.2011 3. Приказе ФСТЭК № 21 от 18.02.2013
16	Порядок определения уровней защищённости персональных данных определяется:	1. Постановлением Правительства России от 1 ноября 2012 г. № 1119 2. Приказом ФСБ и Мининформсвязи России от 13 февраля 2008 г. № 87/86/88 3. Приказом ФСТЭК России от 20 февраля 2008 г. № 55/86/20

		4. Приказом Минкомсвязи России от 13 февраля 2008 г. № 87/86/88
17	<i>Выберите несколько значений/</i> В состав объекта информатизации входят:	1. Сотрудники 2. Средства обработки информации 3. Помещения где установлены технические средства 4. Информационные ресурсы
18	Предельная штатная численность центрального аппарата Федеральной службы по техническому и экспортному контролю (без персонала по охране и обслуживанию зданий)	1. 100 единиц 2. 200 единиц 3. 225 единиц
19	<i>Выберите несколько значений/</i> Степени секретности сведений, отнесенных к «государственной тайне»	1. особой важности 2. особо секретно 3. совершенно секретно 4. сверх секретно 5. секретно
20	<i>Выберите несколько значений/</i> Основными критериями информационной безопасности являются:	1. Замкнутость информационной системы 2. Журналирование 3. Конфиденциальность 4. Устойчивость 5. Доступность 6. Некомпрометируемость 7. Целостность

Вопросы к зачету:

1. Исторический подход к защите информации в КС.
2. Информация – предмет защиты.
3. Информация – объект защиты.
4. Случайные угрозы информации в КС.
5. Преднамеренные угрозы информации в КС.
6. Защита информации в КС от случайных угроз.
7. Способы повышения надежности и отказоустойчивости КС.
8. Защита информации в КС от преднамеренных угроз.
9. Основные способы НСД.
10. Физическая защита ПЭВМ от НСД.
11. Назначение и функции аппаратных устройств защиты ПЭВМ.
12. Идентификация и аутентификация пользователей.
13. Идентификация и аутентификация компонент обработки информации.
14. Разграничение доступа к информации и компонентам ее обработки.
15. Криптографическое закрытие информации на ВЗУ и в процессе обработки.
16. Подсистема аудита.
17. Программные и аппаратные закладки.
18. Организационные меры защиты информации в КС.
19. Назначение и структура стандартов информационной безопасности.
20. Классы и требования защищенности автоматизированных систем.
21. Классификация компьютерных вирусов.
22. Методы обнаружения известных и неизвестных вирусов.
23. Профилактика заражения вирусами КС.
24. Действия пользователя при обнаружении заражения КС вирусами.

25. Средства восстановления работоспособности КС.
26. Основы построения защищенных операционных систем.
27. Основные понятия, термины и определения в области информационной безопасности.
28. Теория информационной безопасности и методология защиты информации.
29. Правовое, нормативное и методическое регулирование деятельности в области защиты информации.
30. Правовые основы организации защиты государственной тайны, задачи органов защиты государственной тайны.
31. Угрозы и уязвимости автоматизированных информационных систем.
32. Классификация технических каналов утечки информации.
33. Виды уязвимостей автоматизированных информационных систем.
34. Оценка уровня защищенности информационных систем.
35. Методы и средства технической защиты информации.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Девянин, П.Н. Модели безопасности компьютерных систем. Управление доступом и информационными потоками : учебное пособие / П.Н. Девянин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Горячая линия-Телеком, 2017. — 338 с. — ISBN 978-5-9912-0328-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/111049>
2. Жук А.П., Жук Е.П., Лепешкин О.М. Защита информации : учеб. пособие / А.П. Жук, Е.П. Жук, О.М. Лепешкин. - 2-е изд. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2018. - 392 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/937469>
3. Рябко, Б.Я. Криптографические методы защиты информации : учебное пособие / Б.Я. Рябко, А.Н. Фионов. — 2-е изд., стер. — Москва : Горячая линия-Телеком, 2017. — 230 с. — ISBN 978-5-9912-0286-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/111097>
4. Рябко, Б.Я. Основы современной криптографии и стеганографии : монография / Б.Я. Рябко, А.Н. Фионов. — 2-е изд. — Москва : Горячая линия-Телеком, 2016. — 232 с. — ISBN 978-5-9912-0350-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. — URL: <https://e.lanbook.com/book/111098>
5. Шаньгин В.Ф. Комплексная защита информации в корпоративных системах : учеб. пособие / В.Ф. Шаньгин. — М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФРА-М, 2017. — 592 с. — Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/546679>

б) дополнительная литература:

1. Гришина Н.В. Организация комплексной системы защиты информации. - М.: Гелиос АРВ, 2007. - 256с.
2. Куприянов А.И. Основы защиты информации: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.И. Куприянов, В.А. Сахаров, В.А. Шевцов. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 256с.
3. Петраков, А. В. Основы практической защиты информации [Текст] : учеб. пособие / А. В. Петраков. - 4-е изд., доп. - М. : СОЛОН-ПРЕСС, 2005. - 384 с
4. Филин, С. А. Информационная безопасность: Учебное пособие. [Текст] / С. А. Филин. - [Б. м.] : Издательство "Альфа-Пресс", 2006. - 412 с
5. Хорев, П. Б. Методы и средства защиты информации в компьютерных системах: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. [Текст] / П. Б. Хорев. - М. : Издательский центр "Академия", 2005. - 256 с.
6. Аверченков, В.И. Автоматизация проектирования комплексных систем защиты информации: монография / В.И. Аверченков, М.Ю. Рытов, О.М. Голембиовская. – 2-е изд. – Москва: ФЛИНТА, 2017. – 145 с. – ISBN 978-5-9765-2945-8. – Текст: электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/92913>
7. Аверченков, В.И. Криптографические методы защиты информации : учебное пособие / В.И. Аверченков, М.Ю. Рытов, С.А. Шпичак. – 2-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 215 с. – ISBN 978-5-9765-2947-2. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система «Лань» : [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com/book/92914>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

1. <http://www.vfmadi.ru/moodle> - Электронная информационно-образовательная среда ВФ МАДИ
2. <https://e.lanbook.com> - Электронно-библиотечная система «Лань»
3. <https://znanium.com> - Электронно-библиотечная система «Znaniy.com»
4. <https://www.intuit.ru> - Бесплатное дистанционное обучение в Национальном Открытом Университете «ИНТУИТ»
5. Программное обеспечение: «АРМ Генерации ключей», DrWeb, Kaspersky Endpoint Security, MS Office Standard 2019

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- конспект лекций по дисциплине (модулю);
- методические материалы практических (семинарских) занятий.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 208 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации (кабинет для самоподготовки)	Учебная мебель: стол – 21 шт., стулья- 21 шт., стул офисный – 12 шт., компьютерное кресло -6 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -5 шт., кафедра настольная -2 шт., шкаф -1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стойка

		наклонная - 4 шт., стенд – 6 шт. настенная карта -1 шт. (38 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 13 шт., экран настенный Luma
2.	Аудитория 437 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, (компьютерный класс)	Учебная мебель: стол – 15 шт., стулья- 28 шт., компьютерное кресло -12 шт., стол однотумбовый – 1 шт., стол компьютерный -11 шт., кафедра настольная -1 шт., шкаф - 1 шт., доска аудиторная трехстворчатая; стенд – 5 шт. (39 посадочных мест). Оборудование: компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ВФ МАДИ: компьютеры – 12 шт., доска интерактивная Smartboard, проектор Smart, колонки- 2шт., МФУ HPm1132mfp

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

**«ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ
КОРРУПЦИОННЫХ РИСКОВ»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы

«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 1 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: тестирование.

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
10.	Коррупция как социально-правовое явление	1			7	8	УК-11
11.	Государственная политика в области борьбы с коррупцией				8	8	УК-11
12.	Международное сотрудничество России в области противодействия коррупции				7	7	УК-11
13.	Формирование морально-нравственных основ противодействия коррупции	1			7,25	8,25	УК-11
Всего часов:		2	-	-	29,25	31,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках «ФТД.Факультативы» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Философия», «История», «Культурология», «Социология».

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «Правоведение».

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 1 зачетную единицу (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		31,25		2	2	29,25
в том числе:	Лекции (Л)	2		2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	-				
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				
	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	29,25		29,25		29,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		зачет		зачет		
Общая трудоемкость, ч.		36		36		
Общая трудоемкость, З.Е.		1		1		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Коррупция как социально-правовое явление	1			7	8	УК-11
2.	Государственная политика в области борьбы с коррупцией				8	8	УК-11

3.	Международное сотрудничество России в области противодействия коррупции				7	7	УК-11
4.	Формирование морально-нравственных основ противодействия коррупции	1			7,25	8,25	УК-11
Всего часов:		2	-	-	29,25	31,25	

5.3Содержание дисциплины.

1. Коррупция как социально-правовое явление.

Понятие, природа, признаки и виды коррупции. История происхождения и развития коррупции: мировая и отечественная. Психологические аспекты коррупции. Основные сферы проявления коррупции. Причины и последствия коррупции, уровни ее общественной опасности.

2. Государственная политика в области борьбы с коррупцией

Антикоррупционная политика как функция государства. Правовые основы и законодательство в сфере обеспечения противодействия коррупции в РФ. Общая характеристика ответственности за коррупционные правонарушения.

3. Международное сотрудничество России в области противодействия коррупции

Международное сотрудничество РФ в области противодействия коррупции: правовые основы. Международный опыт борьбы с коррупцией: современные модели Сингапура, Швеции, Китая и других стран.

4. Формирование морально-нравственных основ противодействия коррупции

Антикоррупционная этика: стандарты антикоррупционного поведения личности. Воспитание нравственных основ в системе антикоррупционного образования личности. Роль социальной среды, личностного и группового фактора в противодействии коррупционным проявлениям. Гражданское общество и общественный контроль в профилактике коррупционных отношений.

5.4Тематический план практических (семинарских) занятий.

Не предусмотрены

5.5Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю) используются:

- устный / письменный опрос,
- тестирование

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. О формах проявления коррупции
2. Вопросы противодействия коррупции
3. Методика и процедура проведения антикоррупционных исследований

4. Коррупция: исторический и международный анализ
5. Феномен коррупции как социально-правового явления
6. Механизм коррупционного преступного поведения
7. Особенности предупредительной деятельности правоохранительных органов
8. Противодействие коррупции в сфере публичного управления
9. Коррупция: эволюция определений.
10. Коррупция в странах с переходной экономикой: особенности и основные черты.
11. Международное законодательство по противодействию коррупции.
12. Российский опыт создания антикоррупционного законодательства.
13. Россия в международных исследованиях коррупции.
14. Оценка уровня коррупции в России.
15. Политическая коррупция в России.
16. Общественные инициативы по противодействию коррупции в России.
17. Понятие и уровни противодействия коррупции.
18. Участники системы противодействия коррупции.
19. Государственные органы, осуществляющие противодействие коррупции.
20. Меры по профилактике коррупции.
21. Основные направления государственной политики в сфере противодействия коррупции.
22. Кодексы этического поведения – основа организации работы по противодействию коррупции.
23. Уголовная и административная ответственность сторон коррупционных отношений.
24. Соотношение терминов «взятка» и «обычный подарок».
25. Законодательство о государственной и муниципальной службе как инструмент противодействия коррупции.
26. Содержание и сущность антикоррупционного мониторинга.
27. Определение и типология коррупциогенности правовых норм.
28. Методика анализа нормативных актов на коррупциогенность.
29. Общая типология стратегий противодействия коррупции.
30. Содержание и сущность антикоррупционной политики.
31. Роль гражданского общества в реализации антикоррупционных стратегий различных уровней

6.2. Материалы для проведения тестирования

1. Что такое коррупция?

- А) Необходимое условие для существования российского общества
- Б) Удобный формат решения вопросов
- В) Окисление железа под действием кислорода воздуха, влаги и углекислого газа, сопровождающееся образованием на поверхности металла слоя ржавчины, состоящей главным образом из водной окиси железа
- Г) Злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами

2. Что входит в понятие «профилактика коррупции»:

- А) деятельность правоохранительных органов и органов государственной власти субъектов Российской Федерации в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции
- Б) деятельность институтов гражданского общества, организаций и физических лиц по выявлению и последующему устранению причин коррупции

В) деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции

Г) деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления в пределах их полномочий по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции.

3. Когда был утвержден Национальный план противодействия коррупции?

А) В 2009 году

Б) В 2010 году

В) В 2011 году

4. На основе каких принципов строится противодействие коррупции в Российской Федерации?

А) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина, законность, публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления

Б) неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений

В) комплексное использование политических, организационных, информационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, специальных и иных мер

Г) приоритетное применение мер по предупреждению коррупции

Д) сотрудничество государства с институтами гражданского общества, международными организациями и физическими лицами

Е) защищенность служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность.

5. Кому поручено в соответствии с Национальным планом противодействия коррупции организовать в централизованном порядке переподготовку и повышение квалификации федеральных государственных служащих, в должностные обязанности которых входит участие в противодействии коррупции?

А) Правительству Российской Федерации, президиуму Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции

Б) Правительству Российской Федерации

В) Министерству образования и науки Российской Федерации

6. В какое время государственный гражданским служащим нужно предоставить сведения о доходах, имуществе и обязательствах имущественного характера?

А) не позднее 1 мая года, следующего за отчетным

Б) не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

7. Кто обязан предоставлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей?

А) граждане, претендующие на замещение должностей государственной гражданской службы (далее – гражданская служба)

Б) граждане, претендующие на замещение должностей гражданской службы, включенных в перечни, установленные нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8. Что запрещается гражданскому служащему в связи с прохождением гражданской службы?

А) заниматься предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц

Б) заниматься предпринимательской деятельностью лично.

9. Какая сумма денег признается крупным размером взятки (а также стоимость ценных бумаг, иного имущества или выгод имущественного характера):

- А) до 25 тысяч рублей
- Б) от 25 до 150 тысяч рублей
- В) от 150 тысяч рублей до 1 миллион рублей
- Г) превышающие 1 миллион рублей

10. В чем может состоять предотвращение или урегулирование конфликта интересов на гражданской службе?

- А) в изменении должностного или служебного положения гражданского служащего, являющегося стороной конфликта интересов
- Б) в понижении гражданского служащего в должности
- В) в отстранении гражданского служащего от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке
- Г) в отказе гражданского служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов
- Д) в увольнении гражданского служащего с гражданской службы

11. В каких ситуациях лицо, которое дало взятку освобождается от уголовной ответственности:

- А) если имело место вымогательство взятки со стороны должностного лица
- Б) в случае деятельного раскаяния
- В) если лицо добровольно сообщило органу, имеющему право возбудить уголовное дело, о даче взятки
- Г) при возмещении причиненного вреда.

12. Когда происходит непринятие гражданским служащим, который является стороной конфликта интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, то это является:

- А) несоблюдением требований к служебному поведению, влекущим наложение дисциплинарного взыскания
- Б) правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего с гражданской службы
- В) несоблюдением обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции, влекущим наложение дисциплинарного взыскания.

13. Какие из данных правонарушений являются коррупционными:

- А) злоупотребление служебным положением
- Б) дача взятки, получение взятки, посредничество во взяточничестве
- В) злоупотребление полномочиями
- Г) коммерческий подкуп
- Д) все выше указанные.

14. Есть ли такое право у представителя нанимателя – снять с гражданского служащего взыскание за коррупционное правонарушение до истечения одного года со дня применения дисциплинарного взыскания?

- А) да, при условии добросовестного и эффективного исполнения гражданским служащим своих должностных обязанностей
- Б) да, по ходатайству непосредственного руководителя государственного гражданского служащего
- В) законом такое право представителя нанимателя не предусмотрено.

15. Какое из данных утверждений является правильным?

- А) Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица
- Б) Противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах своих полномочий

В) Противодействие коррупции в РФ осуществляют аудиторские организации, в пределах полномочий, предоставленных им внутренними регламентами аудиторских объединений

16. Кто утвердил Национальный план противодействия коррупции?

- А) Федеральным законом
- Б) Указом Президента РФ
- В) Постановлением Правительства РФ

17. В каких ситуациях гражданский служащий должен представить сведения о расходах?

- А) в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за два последних года, предшествующих отчетному периоду;
- Б) в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними 6 детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, предшествующих отчетному периоду;
- В) в случае, если общая сумма по каждой сделке, совершенной гражданским служащим, его супругой (супругом) и (или) несовершеннолетними детьми в течение календарного года, предшествующего году представления сведений, превышает общий доход данного лица и его супруги (супруга) за три последних года, включая отчетный период.

18. Какой вид сделок в соответствии с действующим законодательством учитываются при определении обязанности гражданского служащего представлять сведения о расходах?

- А) сделка по приобретению земельного участка
- Б) сделка по приобретению нежилого помещения (хозяйственные склады, гараж и т.п.)
- В) сделка по приобретению предметов искусства
- Г) сделка по приобретению жилого помещения (квартира, дом)
- Д) сделка по приобретению транспортного средства
- Е) сделка по приобретению ювелирных изделий стоимостью свыше 500 тысяч рублей
- Ж) сделка по приобретению ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций)
- З) сделка по приобретению предметов искусства, стоимость которых превышает 500 тысяч рублей

19. Кто должен знать о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, кроме госслужащего?

- А) представитель наниматель
- Б) лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в государственном органе
- В) правоохранительные органы
- Г) комиссию по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов
- Д) своего непосредственного начальника.

20. Какая форма предусмотрена для уведомления госслужащим о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения?

- А) в письменной форме
- Б) в устной форме
- В) не имеет значения.

21. Как сопоставлены Национальный план противодействия коррупции и Национальная стратегия противодействия коррупции:

- А) Стратегия разработана на основе плана
- Б) План разработан на основе стратегии
- В) Стратегия является составной частью плана
- Г) План является составной частью стратегии

Д) Являются самостоятельными несвязанными документами

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-11	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.07 Правоведение				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
ФТД.02 Противодействие коррупции и предупреждение коррупционных рисков				+		зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-11 Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-11.1 Анализирует действующие правовые нормы, обеспечивающие борьбу с коррупцией в различных областях жизнедеятельности, а также способы профилактики коррупции и формирования нетерпимого отношения к ней, свободно оперирует приобретенными знаниями.

УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-11.2 Планирует, организует и проводит мероприятия, обеспечивающие формирование гражданской позиции и предотвращение коррупции в обществе. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции	Обучающийся владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся	Обучающийся частично владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-11.3 Соблюдает правила общественного взаимодействия на основе нетерпимого отношения к коррупции, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.		

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра и итогового тестирования по двум первым разделам. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Зачетные вопросы (задания).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие и история развития коррупции.
2. Понятие и содержание коррупции как негативного социально-правового явления.
3. Виды коррупции.
4. Содержание коррупционных отношений.
5. Особенности коррупции от имени или в интересах юридических лиц.
6. Антикоррупционная политика на современном этапе.
7. Региональная антикоррупционная политика.
8. Муниципальная антикоррупционная политика: понятие и содержание.
9. Ведомственная антикоррупционная политика: понятие и содержание.
10. Причины и условия российской коррупции.
11. Коррупция в международном праве.
12. Субъекты международного сотрудничества по противодействию коррупции: ООН, Совет Европы, СНГ и другие международные и национальные организации.
13. Представитель власти как субъект коррупционных преступлений.
14. Виды коррупционных преступлений в бюджетной сфере.
15. Исторический опыт противодействия коррупции.
16. Антикоррупционные международно-правовые акты: виды и содержание.

17. Основные причины и условия, способствующие возникновению и существованию коррупции.

18. Факторы, способствующие коррупции в современной России: унаследованный и привнесённый.

19. Основные цели, задачи и принципы государственной политики в сфере противодействия коррупции.

20. Направления антикоррупционной политики.

21. Борьба со взяточничеством в сфере государственного управления.

22. Тенденции развития коррупции на современном этапе.

23. Злоупотребление полномочиями как вид коррупционной преступности.

24. Коррупция в государственных органах.

25. Коррупция в сфере образования.

26. Коррупция в медицине.

27. Коррупция в таможенных органах.

28. Коррупция в сфере правосудия.

29. Субъекты коррупционных преступлений.

30. План противодействия коррупции: достижения и недостатки.

31. Антикоррупционное законодательство: понятие, содержание, структура.

32. Деятельность правоохранительных органов в противодействии коррупции

33. Международное сотрудничество по противодействию коррупции: понятие, виды и результаты.

34. Антикоррупционные международно-правовые акты: виды и содержание.

35. Понятие должностного лица как субъекта коррупционных преступлений.

36. Проблемы разграничения должностных лиц с иными категориями граждан.

37. Профессиональное поведение государственных служащих как система действий по решению профессиональных задач и формированию профессиональных взаимоотношений с сослуживцами и гражданами.

38. Международные правовые акты в сфере противодействия коррупции.

39. Законодательство Российской Федерации, ведомственные нормативные правовые акты, регулирующие вопросы противодействия коррупции.

40. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих как стандарт антикоррупционного поведения.

41. Государственные служащие и муниципальные служащие как субъекты коррупционных преступлений.

42. Государственные органы как субъекты борьбы с коррупцией.

43. Противодействие или борьба с коррупцией.

44. Антикоррупционная экспертиза: понятие, порядок назначения и производства.

45. Виды и формы коррупционного поведения служащих.

46. Проблемы борьбы с коррупцией в правоохранительной деятельности.

47. Приоритетные направления государства в сфере противодействия коррупции.

48. Противодействие коррупции на государственной и муниципальной службе.

49. Взяточничество как одна из форм проявления коррупции: понятие и содержание.

50. Приоритетные направления борьбы с коррупцией в деятельности государственных органов.

51. Общественные организации по противодействию коррупции: правовое положение и эффективность деятельности.

52. Организационная составляющая противодействия коррупции

Задания для проверки результатов обучения «уметь», «владеть».

Задача 1. В результате прокурорской проверки соблюдения законодательства о противодействии коррупции в образовательной организации был установлен факт трудоустройства гражданина, ранее замещавшего должность на федеральной государственной гражданской службе, где отдельные функции государственного управления данной организацией входили в должностные обязанности гражданского служащего без согласия комиссии по соблюдению требований к служебному поведению гражданских служащих и урегулированию конфликтов интересов. Какие действия должны последовать со стороны прокуратуры? Какие юридические меры предусмотрены законодательством в отношении гражданина (бывшего гражданского служащего) и его работодателей как бывшего (представителя нанимателя), так и нынешнего работодателя?

Задача 2.

Крупная фирма договаривается с депутатом, что он проголосует в Думе так, как это выгодно фирме, и выплачивает ему за это вознаграждение либо предоставляет какие-либо услуги. Имеет ли здесь место коррупция?.

Задача 3.

Человек быстрее других продвигается по службе, потому что является родственником или протеже министра или другого высокопоставленного чиновника. Можно ли говорить в данном случае о коррупции?

Задача 4.

Водитель, нарушивший правила, чтобы не платить штраф в полном объеме через Сбербанк, платит некоторую сумму сотруднику постовой службы. Сотрудник ППС не требует, чтобы платили ему, но от денег не отказывается. Можно ли классифицировать данное деяние как дача взятки?

Задача 5.

Чиновник помогает предприятию или фирме получить выгодный кредит или заключить выгодный контракт. Руководство предприятия или фирмы выплачивает чиновнику определенный процент за содействие. Получает ли чиновник в данном случае взятку?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Коррупция в современной России : словарь неформальных терминов и понятий / П. А. Скобликов. - М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. - 112 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/935249>
2. Корреляция мер по противодействию коррупции с причинами и условиями ее возникновения: Науч.-методич. пос. / Добролюбова Е.И., Павлушкин А.В., Сидоренко Э.Л.; Под

ред. Южакова В.Н.-М.:НИЦ ИНФРА-М,2016-156с:60х90 1/16.(ИЗиСП)(П) ISBN 978-5-16-012086-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/553315>

3. Противодействие коррупции: новые вызовы : монография / С.Б. Иванов, Т.Я. Хабриева, Ю.А. Чиханчин [и др.] ; отв. ред. Т.Я. Хабриева. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2016. - 376 с. - www.dx.doi.org/10.12737/21335. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/759973>

б) дополнительная литература:

1. Коррупция в России XXI века: неформальные термины и понятия : словарь / П. А. Скобликов. — М. : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 168 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1020384>.

2. Многоликая коррупция: Выявление уязвимых мест на уровне секторов экономики и государственного управления / Ионов В., Окунькова И.; Под ред. Кампос Э. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 551 с.: 70х100 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9614-1062-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/914490>

3. Противодействие коррупции в федеральных органах исполнительной власти: Научно-практическое пособие / Отв. ред. Ноздрачев А.Ф. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 184 с.: 60х90 1/16. - (ИЗиСП) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011999-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/549750>

4. Обеспечение противодействия коррупции. Курс лекций в структурно-логических схемах / Дадалко В.А., Кашурников С.Н., Прасолов В.И. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 423 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-16-105669-1 (online) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/765509>

5. Противодействие коррупции: новые вызовы : монография / С.Б. Иванов, Т.Я. Хабриева, Ю.А. Чиханчин [и др.] ; отв. ред. Т.Я. Хабриева. — М. : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации : ИНФРА-М, 2017. — 384 с. — www.dx.doi.org/10.12737/21335. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/891477>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

- Общественный антикоррупционный комитет http://www.stopcorruption.ru/item_894.htm

- Портал МЮ РФ «Нормативные правовые акты Российской Федерации» http://zakon.scli.ru/ru/legal_texts/index.php

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

– опорный конспект лекций по дисциплине (модулю).

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1.	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., стеллаж пристенный - 3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул

		полумягк.(дерев.) - 1 шт., стул изогн. (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progeka -1 шт.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

Каждому обучающемуся 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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
**«ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕРРОРИЗМУ И
ЭКСТРЕМИЗМУ»**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль, специализация) образовательной программы
«Управление персоналом организации»

Квалификация

бакалавр

Форма обучения

заочная

Кафедра: гуманитарные и естественнонаучные дисциплины

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции (перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта

Трудоёмкость дисциплины (модуля): 1 З.Е.

Форма промежуточной аттестации: зачет (4 курс).

Формы текущего контроля успеваемости: - устный / письменный опрос, тестирование

Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля):

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции

1.	Классификация и виды терроризма	0,5			4	4,5	УК5, УК-8
2.	Проблема борьбы с терроризмом в национальных законодательствах				5	5	УК5, УК-8
3.	Антитеррористическая деятельность в России	0,5			5	5,5	УК5, УК-8
4.	Деятельность международных организаций в борьбе с терроризмом и международные документы в сфере борьбы с терроризмом				5	5	УК5, УК-8
5.	Правовые и организационные основы системы обеспечения транспортной безопасности в Российской Федерации	1			5	6	УК5, УК-8
6.	Реализация мер по обеспечению транспортной безопасности объекта транспортной инфраструктуры и (или) транспортного средства				5,25	5,25	УК5, УК-8
Всего часов:		2	-	-	29,25	31,25	

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в соответствии с требованиями ФГОС ВО и образовательной программы.

Задачами освоения дисциплины являются:

- приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и (или) опыта профессиональной деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса;
- оценка достижения обучающимися планируемых результатов обучения как этапа формирования соответствующих компетенций.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина (модуль) реализуется в рамках вариативной части Блока «Факультативы» учебного плана.

Дисциплина (модуль) базируется на результатах обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: «История».

Результаты обучения, достигнутые по итогам освоения данной дисциплины (модуля) являются необходимым условием для успешного обучения по следующим дисциплинам (модулям), практикам: итоговая государственная аттестация.

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы	Наименование индикатора достижения компетенции

		(перечень планируемых результатов обучения по дисциплине/практике)
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы.

Общий объем (трудоемкость) дисциплины (модуля) составляет 1 зачетную единицу (З.Е.).

Вид учебной работы		Трудоемкость дисциплины, академ. часов:		Курс		
				4		
		Всего	В том числе в интерактивной форме	всего	Контактная работа	Самостоятельная работа
Учебная работа (без контроля), всего:		31,25		2	2	29,25
в том числе:	Лекции (Л)	2		2	2	
	Практические занятия (ПЗ)	-				
	Лабораторные работы (ЛР)	-				
	Курсовой проект (КП)	-				
	Курсовая работа (КР)	-				

	Расчетно-графические работы (РГР)	-				
	Реферат	-				
	Контрольная работа	-				
	Другие виды работы	29,25		29,25		29,25
Контактная работа		1		1	1	
Контактная работа в семестре (КС)		0,75		0,75	0,75	
Контактная работа в экзаменационную сессию (КА)		0,25		0,25	0,25	
Контроль, всего:		3,75		3,75		3,75
в том числе:	Экзамен	-		-		
	Зачёт	3,75		3,75		3,75
	Зачёт с оценкой	-		-		
Форма промежуточной аттестации		зачет		зачет		
Общая трудоемкость, ч.		36		36		
Общая трудоемкость, З.Е.		1		1		

5.2. Разделы дисциплины (модуля), виды занятий и формируемые компетенции по разделам дисциплины (модуля).

№ п/п	Наименование раздела	Л	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов (без контроля)	Формируемые компетенции
1.	Классификация и виды терроризма	0,5			4	4,5	УК5, УК-8
2.	Проблема борьбы с терроризмом в национальных законодательствах				5	5	УК5, УК-8
3.	Антитеррористическая деятельность в России	0,5			5	5,5	УК5, УК-8
4.	Деятельность международных организаций в борьбе с терроризмом и международные документы в сфере борьбы с терроризмом				5	5	УК5, УК-8
5.	Правовые и организационные основы системы обеспечения транспортной безопасности в Российской Федерации	1			5	6	УК5, УК-8
6.	Реализация мер по обеспечению транспортной безопасности объекта транспортной инфраструктуры и (или) транспортного средства				5,25	5,25	УК5, УК-8
Всего часов:		2	-	-	29,25	31,25	

5.3Содержание дисциплины.

1. Классификация и виды терроризма.

Политический терроризм. Исламистский терроризм. Религиозный терроризм. Национальный терроризм. Государственный терроризм.

2. Проблема борьбы с терроризмом в национальных законодательствах

Законодательные основы борьбы с международным терроризмом. Отечественный и зарубежный опыт правового регулирования системы противодействия терроризму. Законодательное противодействие основным видам террористической деятельности.

3. Антитеррористическая деятельность в России

Понятие «антитеррористическое сотрудничество». Антитеррористическая и контртеррористическая политика государства. Эволюция международного права в сфере антитерроризма. Проблемы противодействия терроризму: технического, экономического, политического, правового, информационного характера.

4. Деятельность международных организаций в борьбе с терроризмом и международные документы в сфере борьбы с терроризмом

Международное законодательство в сфере борьбы с терроризмом. Первые международные документы по борьбе с терроризмом. Европейские структуры обеспечения безопасности и борьбы с терроризмом. Международные документы СНГ и ШОС в борьбе с терроризмом. Спецслужбы России, Израиля, США, европейских государств и других стран по борьбе с терроризмом. Контртеррористическая деятельность спецслужб. Сотрудничество на оперативном уровне. Оперативная, консультативная и координационная деятельность международных и региональных организаций по борьбе с терроризмом. Двусторонние контакты по борьбе с терроризмом. Международное сотрудничество Российской Федерации в области борьбы с терроризмом. Система Организации Объединенных Наций. Роль Генеральной Ассамблеи в борьбе с терроризмом. Роль Совета Безопасности ООН в противодействии терроризму. Роль Секретариата и Международного Суда ООН в борьбе с международной организованной преступностью и терроризмом.

5. Правовые и организационные основы системы обеспечения транспортной безопасности в Российской Федерации

Государственная концепция обеспечения транспортной безопасности. «Комплексная программа обеспечения безопасности населения на транспорте». Статья 11.15.1. КОАП «Нарушение требований в области транспортной безопасности».

6. Реализация мер по обеспечению транспортной безопасности объекта транспортной инфраструктуры и (или) транспортного средства

Технические и технологические характеристики ОТИ и (или) ТС. Характеристики зданий и строений, оказывающих влияние на уязвимость ОТИ. Граница и конфигурация зоны транспортной безопасности ОТИ и (или) ТС, ее секторов. Критические элементы ОТИ и (или) ТС. Контрольно-пропускные пункты. Организация пропускного и внутриобъектового режима на ОТИ. Реализация порядка функционирования постов (пунктов) управления обеспечением транспортной безопасности на ОТИ и/или ТС. Технические средства обеспечения транспортной безопасности.

5.4 Тематический план практических (семинарских) занятий.

Не предусмотрены

5.5 Тематический план лабораторных работ.

Не предусмотрены

6. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и организуется в соответствии с порядком, определяемым локальными нормативными актами МАДИ. Порядок проведения и система оценок результатов текущего контроля успеваемости установлена локальным нормативным актом МАДИ.

В качестве форм текущего контроля успеваемости по дисциплине (модулю)

используются:

- устный / письменный опрос,
- тестирование

6.1. Материалы устного и/или письменного опроса

1. Экстремизм и терроризм как явления современного мира.
2. Возникновение террористических методов в политике.
3. Соотношение понятий «террор» и «терроризм».
4. Политические, социальные, экономические, культурные предпосылки возникновения терроризма.
5. Терроризм в контексте конфликта цивилизаций и других глобальных категорий («Север-Юг», «бедность-богатство»).
6. Роль несистемных активистов в производстве террора.
7. Связь терроризма с наркобизнесом и другими криминальными явлениями.
8. Влияние религии на формирование террористических движений.
9. Радикальные течения в Исламе.
10. Межконфессиональные конфликты как предпосылка террора.
11. Тоталитарные секты.
12. Сложность унификации понятия терроризма
13. Международный терроризм и его основные характеристики.
14. Виды международного терроризма.
15. Терроризм и национально-освободительная борьба.
16. Особенности современного терроризма в контексте глобализации.
17. Влияние терроризма на национальную безопасность государства.
18. Воздействие терроризма на политическую сферу жизни общества.
19. Влияние терроризма на социальную и культурную сферы жизни общества.
20. Связь проблемы терроризма с глобальными проблемами (проблемы прав человека, бедности, неграмотности, неразвитости отдельных регионов).
21. Связь проблемы терроризма с глобальными проблемами (проблема разоружения и нераспространения ОМУ).
22. Антитеррористическая и контртеррористическая деятельность государства.
23. Антитеррористические конвенции.
24. Документы ООН и других международных организаций в сфере борьбы с терроризмом.
25. Роль международных организаций по борьбе с терроризмом.
26. Деятельность ООН в борьбе с терроризмом.
27. Органы ООН, занимающиеся вопросами борьбы с терроризмом.
28. Координация контртеррористической деятельности государств в рамках ООН.
29. Деятельность Контртеррористического комитета СБ ООН.
30. Деятельность ОБСЕ в сфере борьбы с терроризмом.
31. Евразийские региональные организации по борьбе с терроризмом (СНГ, ОДКБ, ШОС).
32. Оперативная, консультативная и координационная деятельность международных организаций по борьбе с терроризмом.
33. Двусторонние и многосторонние контакты государств в сфере борьбы с терроризмом.
34. Основные проблемы международного сотрудничества в противодействии терроризму: технического, экономического, политического, правового и информационного характера.
35. Деятельность национальных спецслужб по борьбе с терроризмом.
36. Опыт контртеррористической деятельности государств Израиля, США, ЕС, России и других стран.
37. Проблема борьбы с экстремизмом и терроризмом в законодательстве России.
38. Проблема борьбы с терроризмом в национальных законодательствах европейских стран (Франции, Германии, Испании, Италии, Великобритании).

39. Проблема борьбы с терроризмом в законодательстве США.

6.2. Материалы для проведения тестирования

1. Термин «террор» вошел в употребление в эпоху

- А) Древнего Рима
- Б) Средних веков
- В) Славной революции в Англии в 1688 г.
- Г) Великой французской революции 1789 г

2. С конца XVIII в. понятие «терроризм» использовалось

- А) как равнозначное «террору»
- Б) как противоположное «террору»
- В) как термин для определения уличной преступности
- Г) в зависимости от ситуации

3. Своеобразный «терминологический бум» определения понятия «терроризм» произошел

- А) в период Великой французской революции
- Б) в середине XIX в.
- В) в годы Первой Мировой войны
- Г) в 1960-е гг.

4. Проблема отсутствия международно-признанного определения понятия «терроризм» до сих пор не решена в связи с тем, что

- А) существует много заинтересованных сторон: от журналистов и ученых, до сотрудников правоохранительных органов и правительственных чиновников
- Б) насилие, лежащее в основе любого террористического акта, является результатом взаимодействия сложных социальных факторов, которые выходят за пределы узких правовых определений
- В) существует проблема смешения понятий «терроризм» и «революционное насилие»
- Г) правильно все перечисленное

5. Американский исследователь Н. Ливингстон (Livingstone N.) в 1980-е гг. представил администрации президента США Р. Рейгана определение «терроризма»

- А) как политическое преступление против гражданского общества
- Б) как дешевый вид боевых действий против США в Третьей мировой войне
- В) деятельность борцов за свободу против колониализма
- Г) легитимный способ борьбы за политическую власть

6. Исследователь Э. Герман (Herman E.) в своей работе «Реальная сеть террора» («The Real Terror Network») определяет «терроризм»

- А) как состояние войны, в котором каждому гражданину или нации угрожают «убийства и хаос»
- Б) как поддерживаемая государством военная деятельность на латентном уровне
- В) как деятельность ряда диктаторских латиноамериканских правительств, поддерживаемых правительством США с целью ограничить распространение коммунизма
- Г) правильно все перечисленное

7. Дж. Белл (Bell J.) в своей монографии «Transnational Terror» описал 6 основных типов терроризма: психопатический, криминальный, терроризм "бдительности", эндемический, санкционированный властями и революционный. Рассматривая последний тип Дж. Белл выделил так называемый "терроризм преданности", который определил

- А) как деятельность, направленную на поддержание дисциплины в террористической группе, запугивание членов организации до полного повиновения и наказание непокорных

Б) как деятельность, направленную против символических целей для достижения стратегического преимущества и создания впечатления, что правительство не может эффективно ответить на непосредственную угрозу

В) как деятельность, направленную на достижение цели через переговорный процесс с правительством, когда требования выдвигаются через средства массовой информации, а жизнь заложников является ставкой в политической игре

Г) как деятельность, направленную на создание массовой поддержки революционного дела. Цель «терроризма преданности» убедить общество в необходимости поддерживать дело террористов путем откровенного принуждения

8. Б. Крозье (Crozier B.), бывший директор британского Института изучения конфликтов, в своей монографии «Terrorist Activity: International Terrorism» предложил собственную классификацию терроризма и выделил группу «идеологических наемников». В качестве основного примера подобного типа групп приводится

А) «Красная армия» (Япония)

Б) «Красные бригады» (Италия)

В) «Орден» (Республика Эль Сальвадор)

Г) «Страна басков и свобода» (север Испании, юго-запад Франции)

9. В зависимости от характера политических целей, которые преследуют террористические формирования, выделяют:

А) политико-идеологический терроризм

Б) националистический (этноцентристский или сепаратистский) терроризм

В) религиозный (фундаменталистский) терроризм

Г) экономический терроризм

Д) экологический терроризм

Какой из представленных типов преследует наибольшую жертвенность при совершении террористических актов?

10. В современном мире существует более

А) 100 террористических групп и организаций

Б) 300 террористических групп и организаций

В) 500 террористических групп и организаций

Г) 1000 террористических групп и организаций

11. Латинская Америка представляет собой своеобразный регион развития терроризма, понимание которого невозможно без учета:

1) проблемы бедности, которая заключается в наличии такой классовой структуры общества, при которой большая часть населения региона находится в крайней нищете

2) множества культур, так как Латинская Америка представляет собой переплетение различных культурных моделей: иберийского наследия и культур различных местных индейских групп

3) нестабильной политической ситуации в целом ряде стран региона

4) постоянной борьбы за ресурсы среди среднего и высшего классов, а также использования государственного репрессивного аппарата для удержания власти

5) стремлений США влиять на дела региона, исходя из собственных политических и экономических интересов

А) правильно 1, 3, 4

Б) правильно 1, 2, 5

В) правильно 1, 3, 4, 5

Г) правильно все перечисленное

12. По мнению Ф. Фанона (Fanon F.), культуролога, социолога, психиатра, общественного и политического деятеля с Мартиники, терроризм в Латинской Америке

А) служит средством деколонизации

Б) выступает как средство удержания власти

В) позволяет восстановить колониализм

Г) имеет глубокие исторические корни

13. Правые террористические группы Латинской Америки, известные как «эскадроны смерти»

А) чаще всего ведут борьбу за свержение существующей в стране власти

Б) чаще всего ведут борьбу за сохранение существующей в стране власти

В) ведут борьбу против колониального влияния США

Г) ведут борьбу за сохранение биологического разнообразия региона

14. Возникновение большинства исламистских террористических группировок на Ближнем Востоке связано с деятельностью организации

А) «Братья-мусульмане» (Арабская Республика Египет)

Б) «Чёрный сентябрь» (Иорданское Хашимитское Королевство)

В) «Хезболлах» (Ливанская Республика)

Г) «ХАМАС» (Сектор Газа)

15. Согласно одной из наиболее распространенных точек зрения, терроризм в Западной Европе XX в. берет своё начало

А) в деятельности религиозной секты сикариев, действовавшей на Ближнем Востоке

Б) в деятельности народовольцев и анархистских групп Российской империи

В) в эпоху Нидерландской буржуазной революции XVI в.

Г) в годы Второй мировой войны

16. Исторически первой националистической террористической группировкой Западной Европы принято считать

А) ИРА (Ирландская республиканская армия)

Б) ЭТА (Страна басков и свобода)

В) Фронт освобождения Бретани

Г) Южно-Молоканские Экстремисты Голландии

17. Терроризм на территории РФ имеет отличительные черты

1) «внезапность возникновения» (политического терроризма как систематически применяемого определенными группами способа борьбы против режима в СССР не наблюдалось)

2) «необъявленный характер» (во многих странах до или после теракта группы или лица совершившие акцию заявляют о себе и своих целях, в РФ подобное носит единичный характер)

3) широкий спектр террористических организаций: националистического, религиозного (фундаменталистского), левого, неонацистского толка и др.

4) «Смешанный характер» (слияние и сотрудничество криминальных сообществ с националистическими, фундаменталистскими, религиозно-сектантскими и иными террористическими организациями, невозможность в большинстве случаев выделения «чистых» типов терроризма)

А) правильно 1, 2

Б) правильно 1, 3

В) правильно 1, 2, 3

Г) правильно все перечисленное

18. Правильным является утверждение о том, что Интерпол (Международная организация уголовной полиции)

1) с 1946 г. по 1970 г. воздерживался от активного участия в борьбе с международным терроризмом

2) до 1984 г. усилия организации в деле борьбы с терроризмом были незначительны

3) в 1986 г. принял документ: «Руководство по борьбе с международным терроризмом»

4) в настоящее время является самой активной и действенной организацией в борьбе с терроризмом

- А) правильно 1
 Б) правильно 1, 2
 В) правильно 1, 2, 3
 Г) правильно все перечисленное
19. В 1960-1970-е гг. мировое сообщество подписало целый ряд документов (конвенций и протоколов)
- А) по безопасности гражданской авиации
 Б) по проблемам наркобизнеса и отмывания «грязных денег»
 В) по борьбе с пиратством на море и в мировом океане
 Г) по экстрадиции (выдаче) террористов

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	Результаты освоения образовательной программы
УК-5	Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах
УК-8	Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса в следующем порядке:

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма пром. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.01 История (история России, всеобщая история)	+					зачет
Б1.О.02 Философия	+					зачет
Б1.О.04 Культурология	+					зачет
Б1.О.08 Социология и политология	+					зачет
Б1.В.03 Государственное и муниципальное управление				+		экзамен

ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б2.В.02(Н) Научно-исследовательская работа				+		Зачет с оценкой
Б1.О.09 Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности					+	зачет
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов						
Дисциплины (модули), практики	Курсы					Форма промеж. аттестации
	1	2	3	4	5	
Б1.О.12 Безопасность жизнедеятельности	+					экзамен
Б2.В.01(П) Технологическая (проектно-технологическая) практика			+			Зачет с оценкой
Б1.О.13 Экология				+		зачет
ФТД.03 Основы профилактики и противодействия терроризму и экстремизму				+		зачет
Б1.В.09 Основы безопасности труда					+	экзамен
Б2.В.03(Пд) Преддипломная практика					+	Зачет с оценкой
Б3.01 Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы						

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-5.1 Выявляет ценностные основания межкультурного взаимодействия и его места в формировании общечеловеческих культурных универсалий, свободно оперирует приобретенными знаниями.
УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия	Обучающийся не умеет или в недостаточной	Обучающийся демонстрирует неполное	Обучающийся демонстрирует частичное	Обучающийся демонстрирует полное

общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	степени умеет УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни	соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	соответствие следующих умений: УК-5.2 Выявляет причины межкультурного разнообразия общества с учетом исторически сложившихся форм государственной, общественной, религиозной и культурной жизни. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам	Обучающийся владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при	Обучающийся частично владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-5.3 Идентифицирует собственную личность по принадлежности к различным социальным группам, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		применении навыков в новых ситуациях.		
УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов				
Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: УК-8.1 Идентифицирует угрозы (опасности) природного и техногенного происхождения для жизнедеятельности человека, свободно оперирует приобретенными знаниями.

		при их переносе на новые ситуации.		
УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: УК-8.2 Выбирает методы защиты человека от угроз (опасностей) природного и техногенного характера. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы	Обучающийся владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований	Обучающийся частично владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом требований	Обучающийся в полном объеме владеет навыками УК-8.3 Выбирает способы поведения, с учетом

возникновении угрозы террористического акта	поведения, с учетом требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта	законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	требований законодательства в сфере противодействия терроризму, при возникновении угрозы террористического акта, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра и итогового тестирования по двум первым разделам. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.3. Типовые контрольные задания промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

7.3.1. Зачетные вопросы (задания).

Задания для проверки результатов обучения «знать».

1. Понятие противодействия терроризму.
2. Общегосударственная система противодействия терроризму.
3. Субъекты общегосударственной системы противодействия терроризму.
4. Роль национального антитеррористического комитета в противодействии терроризму.
5. Роль Федерального оперативного штаба в противодействии терроризму.
6. Основные направления деятельности системы противодействия терроризму.
7. Координация противодействия терроризму в Российской Федерации.
8. Направления противодействия терроризму.
9. Профилактика терроризма.
10. Задачи, решаемые по профилактике терроризма.
11. Организация деятельности по профилактике терроризма.
12. Меры, принимаемые по профилактике терроризма.
13. Борьба с терроризмом.
14. Процессуальные меры борьбы с терроризмом.
15. Минимизация и (или) ликвидация последствий проявления терроризма.
16. Основные положения Резолюции Совета Безопасности 1456.
17. Федеральный закон РФ «О противодействии терроризму». № 35 от 06.03.2006

года.

18. Указ Президента РФ «О мерах по противодействию терроризму». № 116 от 15.02.2006 года.

19. Уголовный кодекс РФ о противодействии терроризму.

20. Нормы уголовного права о борьбе с терроризмом.

21. Общие нормы права по борьбе с терроризмом, вытекающие из УК РФ.

22. Специальные нормы права по борьбе с терроризмом, вытекающие из УК РФ.

23. Международное сотрудничество в области противодействия терроризму.

24. Укрепление международной безопасности.

25. Международно – правовые основы борьбы государств с терроризмом на транспорте.

26. Основные направления борьбы с терроризмом в странах исламского мира.

27. Основные направления борьбы с терроризмом в странах Европейского союза.

28. Основные направления борьбы с терроризмом в России.

29. Метод пропаганды и контрпропаганды.

Задания для проверки результатов обучения «уметь», «владеть».

Задача 1.

Неустановленная группа из трех лиц, вооруженная автоматическим оружием, с применением насилия, опасного для жизни и здоровья, захватила и удерживала в качестве заложника председателя комитета по правам человека, одного из субъектов Российской Федерации, одновременно выдвинула требования, об освобождении из - под стражи одного из лидеров террористической организации.

Задание:

- Дать юридическую оценку действиям неустановленных лиц;
- Определить объект преступного посягательства;

Задача 2.

Трое неустановленных лиц, 29 апреля 2015 года, с целью совершения террористического акта, направленного на устрашение населения и создания опасности гибели людей, произвели минирование моста, с целью его взрыва во время массового праздничного шествия, назначенного на 1 мая 2015 года. 30 апреля 2015 года одно из них предупредило органы власти о преступном намерении совершения террористического акта, чем предотвратило его совершение, одновременно назвало соучастников совершения преступления.

Задание:

- Дать юридическую оценку действиям троих неустановленных лиц.

Задача 3.

На территории одного из субъектов Российской Федерации лидером террористического движения было создано террористическое сообщество, то есть устойчивая группа лиц, заранее объединившихся в целях осуществления террористической деятельности.

Задание:

- Определите, возможно ли создание террористического сообщества, для подготовки или совершения одного либо нескольких преступлений.

Задача 4.

Статья 205.1 уголовного кодекса Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность за содействие террористической деятельности.

Задание:

- Определите объективную сторону данного состава преступления.
- Возможен ли в данном составе преступления специальный субъект?
- Возможно ли в данном составе преступления интеллектуальное, физическое пособничество?

Задача 5.

Статья 208 уголовного кодекса Российской Федерации предусматривает уголовную ответственность за создание вооруженного формирования (объединения, отряда, дружины или иной группы), не предусмотренного федеральным законом, а равно руководство таким формированием или его финансирование.

Задание:

- На какой стадии совершения указанного преступления возможно освобождение от уголовной ответственности?
- Каковы юридические условия, освобождения от уголовной ответственности?

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

Контроль качества освоения дисциплины (модуля) включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию обучающихся. Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля), промежуточная аттестация обучающихся – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине (модулю) (в том числе результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ)).

Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), в том числе процедуры текущего контроля успеваемости и порядок проведения промежуточной аттестации обучающихся установлены локальным нормативным актом МАДИ.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, НЕОБХОДИМОЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной и дополнительной литературы, в том числе:

а) основная литература:

1. Российский терроризм: проблемы уголовной ответственности : монография / В.В. Ткаченко, С.В. Ткаченко. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 109 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/669. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/753751>
2. Исламский терроризм: радикализация, рекрутирование, индоктринация : монография / В.В. Желтов, М.В. Желтов. — 2-е изд., испр. и перераб. — М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. — 110 с. — (Научная книга). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/913769>
3. Психология современного терроризма : учеб. пособие / В.А. Соснин. — 2-е изд. — М. : ФОРУМ : ИНФРА-М, 2017. — 160 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/775236>

б) дополнительная литература:

1. Кто есть кто в международном терроризме : справочник / В.В. Красинский, В.В. Машко. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 128 с. — www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5acf296dbf4dd8.80181407. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/969027>.
2. Информационное противодействие угрозам терроризма в глобальном мире: Монография / Поликарпов В.С., Котенко В.В., Поликарпова Е.В. - Таганрог: Южный федеральный университет, 2016. - 204 с.: ISBN 978-5-9275-2310-8 - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/999625>
3. Уголовно-правовое противодействие организованной преступности, терроризму и экстремизму: Учебное пособие / Попова Е.Э. - М.: РГУП, 2017. - 84 с.: ISBN 978-5-93916-608-9 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1007086>
4. Международный опыт профилактики экстремизма: Учебное пособие / Назаров В.Л.,

- 2-е изд., стер. - М.:Флинта, Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 247 с. ISBN 978-5-9765-3326-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/949695>

5. Противодействие преступлениям террористической и экстремистской направленности. Вопросы теории и практики оперативно-розыскной деятельности: учеб.-метод. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Юриспруденция» / В.В. Волченков [и др.] ; под ред. В.В. Волченкова, Б.П. Михайлова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2017. — 432 с. - ISBN 978-5-238-02365-6. - Текст : электронный. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1028644>

в) ресурсы сети «Интернет», программное обеспечение и информационно-справочные системы:

- Материалы Международной кризисной группы - <http://www.crisisgroup.org/>
- Международный Антикриминальный и Антитеррористический Форум - <http://www.waaf.ru/>
- Международный институт исследований проблем мира (Стокгольм) - <http://www.sipri.org/>
- ООН против терроризма - <http://www.un.org/russian/unitingagainstterrorism/report.html>
- Ужесточение законодательства в рамках борьбы с терроризмом: - <http://studies.agentura.ru/tr/low>

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).

В перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) входят:

- опорный конспект лекций по дисциплине (модулю);.

Данные методические материалы входят в состав методических материалов образовательной программы.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	Перечень оборудования и технических средств обучения
1	Аудитория 427 – учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации.	Учебная мебель: стол угловой (венге) -1 шт., стол 3-х местный (венге) -10 шт., стенка (венге) -1 шт., стеллаж пристенный - 3 шт., кафедра настольн. -1 шт., стул трик.оф.серый -31 шт., стул полумягк.(дерев.) - 1 шт., стул изо (серый) -1 шт., доска 3-х створч. -1 шт., стол учен.б/тумбы (виш.) -2 шт., стул трик.оф.черн. -1 шт., (32 посадочных места). Оборудование: ноутбук – 1 шт., проектор, экран на треноге progekta -1 шт.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Лекции

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 не менее 9 часов своего времени, т.е. при шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить не менее 3 часов.

Каждому обучающемуся 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 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.

Более подробная информация по данному вопросу содержится в методических материалах лекционного курса по дисциплине (модулю), входящих в состав образовательной программы.

Промежуточная аттестация

Каждый учебный семестр заканчивается сдачей зачетов (по окончании семестра) и экзаменов (в период экзаменационной сессии). Подготовка к сдаче зачетов и экзаменов является также самостоятельной работой обучающегося. Основное в подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) - повторение всего учебного материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачет или экзамен.

Только тот обучающийся успевает, кто хорошо усвоил учебный материал. Если обучающийся плохо работал в семестре, пропускал лекции (если лекции предусмотрены учебным планом), слушал их невнимательно, не конспектировал, не изучал рекомендованную литературу, то в процессе подготовки к сессии ему придется не повторять уже знакомое, а заново в короткий срок изучать весь учебный материал. Все это зачастую невозможно сделать из-за нехватки времени.

Для такого обучающегося подготовка к зачету или экзамену будет трудным, а иногда и непосильным делом, а конечный результат - академическая задолженность, и, как следствие, возможное отчисление.