

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

Кафедра «Управление персоналом и психология»

Е.Н. Валишин

Развитие предпринимательских навыков

Рабочая программа дисциплины для
студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.03.02 «Менеджмент»

Москва – 2019

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
**«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
(Финансовый университет)

Кафедра «Управление персоналом и психология»

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____ М.А. Эскиндаров

26 ноября 2019 г.

Е.Н. Валишин

Развитие предпринимательских навыков

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.02 «Менеджмент»

*Рекомендовано Ученым советом Факультета менеджмента и Факультета
международного туризма, спорта и гостиничного бизнеса протокол
№ 44 от 19 ноября 2019 г.*

*Одобрено кафедрой «Управление персоналом и психология»
протокол № 3 от 28 октября 2019 г.*

Москва – 2019

УДК

ББК

Рецензенты: Гретченко А.И., д.э.н., профессор кафедры «Управление персоналом и психология»; Субочева А.О., к.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом и психология»

Валишин Е.Н. «Развитие предпринимательских навыков».

Рабочая программа дисциплины предназначена для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.02 «Менеджмент» – М.: Финансовый университет, кафедра «Управление персоналом и психология», 2019. 17 с.

В рабочей программе дисциплины определены ее цель, требования к результатам освоения дисциплины, содержание программы, тематика практических занятий, формы самостоятельной работы, учебно-методическое и информационное обеспечение.

УДК

ББК

Учебное издание

Валишин Евгений Николаевич

Развитие предпринимательских навыков

Рабочая программа дисциплины

Компьютерный набор, верстка:
Формат 60x90/16. Гарнитура *Times New Roman* Усл.п.л.
0,8 Изд. Тираж экз.

Отпечатано в Финансовом университете

□ Валишин Е.Н. 2019

□ Финансовый университет, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование дисциплины.....	5
2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине.....	5
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы.....	6
5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий.....	6
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	10
7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	12
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	14
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	15
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....	16
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем.....	17
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	17

1. Наименование дисциплины

Развитие предпринимательских навыков

2. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы (перечень компетенций) с указанием индикаторов их достижения и планируемых результатов обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины «Развитие предпринимательских навыков» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями/индикаторами достижения компетенции
<i>Для 2019г приема</i>			
ОПК-2	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	-	Знать основы лидерства и управления коллективом; особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в межличностном профессиональном общении Уметь на практике применять знания об управлении коллективом и принятии решений с учетом особенностей ситуационных и личностных факторов Владеть навыками осуществления основных функций управления коллективом с учетом ситуационных и личностных факторов
ОПК-3	Способность к творческой адаптации к конкретным условиям выполняемых задач и их инновационным решениям	-	Знать природу и взаимодействие различных факторов, вовлеченных в инновационное мышление и связь их взаимодействия с конечным результатом Уметь на практике применять различные подходы к

¹ Владения формулируются только при реализации ОС ВО ФУ первого поколения и ФГОС ВО 3+

			выполнению поставленных задач и их инновационное решение в
			сложных, меняющихся ситуациях Владеть навыками интеллектуальной и социальной адаптируемости в сложных ситуациях при решении задач во взаимодействии с другими членами организации
<i>Для 2020г приема</i>			

<p>УК-3</p>	<p>Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности</p>	<p>1. Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.</p> <p>2. Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.</p> <p>3. Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</p> <p>4. Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.</p>	<p>Знать: особенности процесса оценки своих личностных возможностей и требований различных социальных ситуаций для выработки и принятия решения на основе данной оценки и требований</p> <p>Уметь: оценивать свои личностных возможностей и требования различных социальных ситуаций для выработки и принятия решения на основе данной оценки и требований</p> <p>Знать: пути актуализации своего личностного потенциала и внутренние источники роста и развития собственной деятельности</p> <p>Уметь: на практике актуализировать свой личностный потенциал и внутренние источники роста и развития собственной деятельности</p> <p>Знать: процесс определения приоритетов собственной деятельности в соответствии с важностью решаемых задач</p> <p>Уметь: определять приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью решаемых задач</p> <p>Знать: процесс определения и демонстрации методов повышения эффективности собственной деятельности.</p> <p>Уметь: определять и демонстрировать методы</p>
--------------------	---	---	---

			повышения эффективности собственной деятельности.
УК-5	Способность руководить работой команды, принимать организационноуправленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность	<p>1. Организует работу в команде, ставит цели командной работы.</p> <p>2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения.</p> <p>3. Принимает ответственность за принятые организационноуправленческие решения.</p>	<p>Знать: особенности организации командной работы в соответствии с поставленными целями</p> <p>Уметь: организовывать командную работу для достижения поставленных целей</p> <p>Знать: процесс выработки командной стратегии для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения</p> <p>Уметь: выбрать и реализовать командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения</p> <p>Знать: особенности процесса принятия организационноуправленческих решений</p> <p>Уметь: принимать организационно-управленческих решений и брать на себя ответственность за принятые решения</p>

<p>ПК Н-7</p>	<p>Способность внедрять системы управления ИТ-персоналом</p>	<p>1. Обосновывает и определяет политику управления ИТперсоналом.</p> <p>2. Формирует и участвует во внедрении систем мотивации и разделения труда в ИТ службе.</p>	<p>Знать: особенности политики управления ИТ-персоналом</p> <p>Уметь: обосновывать и определять на практике политику управления ИТперсоналом</p> <p>Знать: особенности формирования и внедрения систем мотивации и разделения труда в ИТ службе</p> <p>Уметь: формировать и внедрять системы мотивации и разделения труда в ИТ службе</p>
<p>ПК Н-8</p>	<p>Способность внедрять и управлять моделью сорсинга</p>	<p>1. Использует различные виды сорсинга в ИТ для управления ИТсервисами и ИТинфраструктурой.</p> <p>2. Обосновывает выбор модели сорсинга для выбранной задачи клиента.</p>	<p>Знать: различные виды ИТсорсинга для управления ИТсервисами и ИТинфраструктурой.</p> <p>Уметь: на практике использовать ИТ-сорсинг для управления ИТ-сервисами и ИТинфраструктурой.</p> <p>Знать: особенности моделей ИТ-сорсинга для задач клиента</p> <p>Уметь: обосновывать и применять модели ИТ-сорсинга в соответствии с задачами клиента</p>

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Развитие предпринимательских навыков» относится к Факультативам учебного плана направления 38.03.02 «Менеджмент» профиля «Менеджмент продуктов».

4. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы

Таблица 1

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з/е и часах)	Модуль 4 (в часах)
Общая трудоемкость дисциплины	<i>Зз.е. 108 часа</i>	108
<i>Контактная работа - Аудиторные занятия</i>	30	30
<i>Лекции</i>	10	10
<i>Семинары, практические занятия</i>	20	20
Самостоятельная работа	78	78
Вид текущего контроля	Эссе	Эссе
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий

5.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Коммуникации в управлении

Процесс коммуникации. Коммуникативные сети. Коммуникативные стили. Невербальная коммуникация. Общение как обмен информацией. Эффективная деловая коммуникация. Социальная перцепция в процессе общения. Общая характеристика основных механизмов воздействия в общении: заражение, внушение, подражание, убеждение. Прямой и косвенный способы убеждения. Манипуляции в общении. Особенности делового общения в условиях глобализации общества. Кросскультурная коммуникация. Классификация деловых культур по Р.Л. Льюису (моноактивные, полиактивные, реактивные).

Тема 2. Конфликты в деловом общении

Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Причины и последствия конфликтов в организации. Уровни конфликта в организации. Типичные

конфликты в деловой среде. Структурные методы управления конфликтом. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. Модель К. Томаса и Р. Киллменна. Управление конфликтами в деловом общении.

Тема 3. Теоретические основы лидерства

Природа и определение понятия лидерства. Содержание понятия лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер. Лидерство и власть. Власть и влияние. Подходы к изучению лидерства. Традиционные концепции лидерства. Теория лидерских черт и концепция лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Модель Фидлера. Модель Херсея и Бланшарда. Модель лидерство «путь-цель» Хауза и Митчела. Ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона - Яго. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства. Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства или лидерства для изменений.

Тема 4. Развитие лидерства и коммуникативных навыков

Классификация методов обучения (по содержанию и целям обучения): содержательно-ориентированные (знания), процессуально-ориентированные (изменение поведения) и смешанные методы обучения. Специальные приемы развития навыков управления. Оценка и развитие личностных качеств лидера и его коммуникативных навыков. Таймменеджмент. Тренинг принятия решений. Психотехнические игры. Эмоциональный интеллект. Стратегии преодоления стресса и регулирование эмоций (деятельностные, экспрессивные, интрапсихические).

5.2 Учебно-тематический план

	Наименование темы (раздела) дисциплины	Трудоемкость в часах			Формы текущего контроля
		Всего	Аудиторная работа		

№ п/п			Общая	Лекции	Семинары, практические занятия	Занятия в интерактивных формах (в числе семинарских)	Самостоятельная работа	успеваемости
1	Коммуникации в управлении	25	6	2	4	4	19	Опрос, разбор проблемных вопросов
2	Конфликты в деловом общении	25	6	2	4	2	19	Опрос, ситуационные задачи
3	Теоретические основы лидерства	26	6	2	4	2	20	Работа с миникейсами
4	Развитие лидерства и коммуникативных навыков	32	12	4	8	6	20	Опрос, решение задач, работа с миникейсами
	В целом по дисциплине	108	30	10	20	14	78	Текущий контроль – Эссе
	ИТОГО в %:					46%		

5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Форма проведения занятий
Тема 1 Деловые коммуникации	Процесс коммуникации. Невербальная коммуникация. Общение как обмен информацией. Социальная перцепция в процессе общения. Основные механизмы воздействия в общении. Кросскультурная коммуникация. Моноактивные, полиактивные, реактивные деловые культуры (по Р.Л. Льюису). 8.1, 8.3, 8.6, 9.1, 9.2, 9.7	Структурированная беседа по проблемным вопросам. Работа в малых группах

Тема 2. Управление конфликтом	Причины и последствия конфликтов в организации. Уровни конфликта в организации. Структурные методы управления конфликтом. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях. 8.1, 8.2, 8.3, 8.6, 8.7,9.1, 9.2, 9.7	Опрос, ситуационные задачи. Работа в малых группах
Тема 3. Модели лидерства и их применение в современных условиях	Лидерство и власть. Теория лидерских черт и концепция лидерского поведения. Концепции ситуационного лидерства. Практическое применение концепций лидерства. Новое в теориях лидерства. Концепция атрибутивного лидерства. Концепция харизматического лидерства. Концепция преобразующего лидерства или лидерства для изменений. 8.1, 8.2, 8.3,8.6	Опрос, обсуждение проблемных вопросов, работа с мини-кейсами. Работа в малых группах
Тема 4. Развитие и обучение лидерским и коммуникативным навыкам	Специальные приемы развития навыков управления. Оценка и развитие личностных качеств лидера и его коммуникативных навыков. Таймменеджмент. Тренинг принятия решений. Психотехнические игры. Стратегии преодоления стресса и регулирование эмоций (деятельностные, экспрессивные, интрапсихические). 8.1, 8.2, 8.3, 8.5,8.7, 9.1, 9.2, 9.7	Опрос. Разбор практических ситуаций и кейсов. Работа в малых группах.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение дисциплины, формы внеаудиторной самостоятельной работы

Наименование тем (разделов), входящих в дисциплину	Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение	Формы внеаудиторной самостоятельной работы
Тема1 Коммуникации в управлении	Процесс коммуникации. Коммуникативные сети.	Изучение учебной и специальной литературы
	Коммуникативные стили. Невербальная коммуникация. Общение как обмен информацией. Прямой и косвенный способы убеждения. Манипуляции в общении. Кросскультурная коммуникация. Классификация деловых культур.	по теме занятия, подготовка к опросу

Тема 2. Конфликты в деловом общении	Понятие конфликта. Классификация конфликтов. Уровни конфликта в организации. Структурные методы управления конфликтом. Стратегии поведения в конфликтных ситуациях.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, решению ситуационных задач и кейсов
Тема 3. Теоретические основы лидерства	Лидерство как ключевой элемент в эффективности команды и специфический тип управленческого взаимодействия. Лидер и менеджер. Традиционные и ситуационные концепции лидерства. Новое в теориях лидерства.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу
Тема 4. Развитие лидерства и коммуникативных навыков	Классификация методов обучения. Организация процесса обучения. Оценка и развитие личностных качеств лидера и его коммуникативных навыков. Эмоциональный интеллект. Стратегии преодоления стресса и регулирование эмоций.	Изучение учебной и специальной литературы по теме занятия, подготовка к опросу, разбору практических ситуаций и кейсов.

6.2. Перечень вопросов, заданий, тем для подготовки к текущему контролю

Примерная тематика эссе

1. Лидерство как управленческая компетенция
2. Навыки высокоэффективных людей по С. Кови
3. Ситуационное лидерство в команде ИТ - специалистов
4. Развитие эмоционального интеллекта как необходимое качество лидера
5. Роль лидер в формировании команды ИТ - специалистов
6. Управление стрессом как компетенция лидера команды.
7. Особенности организационно-культурной среды в профессиональной группе ИТ-специалистов.
8. Организационное лидерство в команде ИТ – специалистов.

9. Ситуационные модели лидерства и возможности их применения в группе ИТ - специалистов.
10. Коммуникации в профессиональной группе ИТ-специалистов.
11. Особенности принятия решений лидером в команде ИТ-специалистов 12. Четыре детерминанты внутренней структуры профессиональной группы ИТ – специалистов, их специфика.
13. Конфликты в профессиональной группе ИТ-специалистов
14. Современные подходы к мотивации команды ИТ - специалистов

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и владений содержится в разделе 2 «Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине»

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Процесс коммуникации. Коммуникативные сети. Коммуникативные стили. Невербальная коммуникация. Особенности делового общения в условиях глобализации общества.
2. Общение как обмен информацией. Эффективная деловая коммуникация. Социальная перцепция в процессе общения.
3. Общая характеристика основных механизмов воздействия в общении: заражение, внушение, подражание, убеждение. Прямой и косвенный способы убеждения. Манипуляции в общении.
4. Кросскультурная коммуникация. Классификация деловых культур по Р.Л. Льюису

5. Лидерство как ключевой элемент в эффективности работы команды специалистов и специфический тип управленческого взаимодействия.
6. Содержание лидерства в управлении организацией. Лидер и менеджер.
7. Традиционные и ситуационные концепции лидерства. Новое в теориях лидерства.
8. Классификация методов обучения (по содержанию и целям обучения).
9. Специальные приемы развития навыков управления.
10. Оценка и развитие личностных качеств лидера и его коммуникативных навыков.
11. Тренинг принятия решений. Таймменеджмент. Психотехнические игры.
12. Эмоциональный интеллект.
13. Стратегии преодоления стресса и регулирование эмоций
14. Конфликты в организации. Типы и причины конфликтов.
15. Структура конфликтных ситуаций. Методы управления конфликтами.
16. Особенности принятия решений лидером в профессиональной группе ИТ-специалистов

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, владений

Критерии оценивания компетенций	Типовые контрольные задания
ОПК-2	
Знания: основы лидерства и управления коллективом; особенности социальных, этнических, профессиональных и культурных различий в межличностном профессиональном общении	Тест Лидерство – это процесс: А. организации Б. управления В. планирования Г. контроля

<p>Умения: уметь на практике применять знания об управлении коллективом и принятии решений с учетом</p>	<p>Тест Критериями оптимального управленческого решения могут быть: а) только качественные показатели; б) только количественные показатели;</p>
<p>особенностей ситуационных и личностных факторов</p>	<p>в) только показатели рентабельности; г) как количественные, так и качественные показатели</p>
<p>Владения: владеть навыками осуществления основных функций управления коллективом с учетом ситуационных и личностных факторов</p>	<p>Ситуация. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать социально-психологический климат в коллективе?</p>
<p>ОПК-3</p>	
<p>Знание: природы и взаимодействия различных факторов, вовлеченных в инновационное мышление и связь их взаимодействия с конечным результатом</p>	<p>Тест Что первично в процессе принятия решения: А. формулирование проблемы Б. определение цели В. структуризация проблемы Г. определение фактического состояния</p>
<p>Умения: на практике применять различные подходы к выполнению поставленных задач и их инновационное решение в сложных, меняющихся ситуациях</p>	<p>Тест: Процедура технологии решения проблем, разработка стратегии и тактики претворения проекта в жизнь - это... -: оценка реальной ситуации +: разработка программы реализации -: разработка системы контроля -: воссоздание эталона для реализации - : разработка программы управления</p>

<p>Владения: навыками интеллектуальной и социальной адаптируемости в сложных ситуациях при решении задач во взаимодействии с другими членами организации</p>	<p>Ситуация Между членами одной команды, которые занимают разные позиции в иерархии, могут возникнуть значительные отличия в том, как они воспринимают и интерпретируют процессы в команде, которые легко приводят к конфликтам. Предложите стратегию устранения этих отличий.</p>
<p>УК-3 Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности</p>	<p>1.Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.</p> <p>Ситуация. Различные методы принятия решений позволяют нам отличить поиск альтернатив от их оценки. Что говорит в пользу такой дифференциации, с позиции таких проблем, как экономия времени, динамика группы и процесс обучения?</p> <p>2.Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.</p> <p>Задание. Довольно сложно выявить отличия между</p>
	<p>потребностью в развитии и неспособностью работника обучаться. Как бы Вы предложили выявить эти отличия? Какие критерии Вы бы для этого предложили?</p> <p>3.Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</p> <p>Задание. Напишите 10 ваших основных целей и сравните каждую друг с другом. Затем оцените ваши цели с точки зрения их привлекательности. Объясните полученный результат. Определите возможности для их реализации.</p> <p>4.Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.</p> <p>Задание. Перечислите методы повышения эффективности деятельности отдельной личности и объясните решаемые ими задачи.</p>

<p>УК-5 Способность руководить работой команды, принимать организационноуправленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность</p>	<p>1.Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы. Тест. Критериями эффективного принятого решения в командной работе могут быть: а) только качественные показатели; б) только количественные показатели; в) только показатели рентабельности; г) как количественные, так и качественные показатели</p> <p>2.Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения. Тест. С чего следует начать в процессе принятия решения по выработке командной стратегии: А. формулирование проблемы Б. определение цели В. структуризация проблемы Г. определение фактического состояния</p> <p>3.Принимает ответственность за принятые организационноуправленческие решения. Тест. Если лидер команды использует математический аппарат для принятия решений, то такое решение: А. интуитивное Б. логическое В. незапрограммированное Г. рационалистическое Д. основанное на суждении</p>
<p>ПКН-7 Способность внедрять системы управления ИТ-персоналом</p>	<p>1.Обосновывает и определяет политику управления ИТперсоналом. Задание. 1. Назовите составляющие механизма формирования политики управления ИТ-специалистов. 2.Раскройте содержание этапов формирования политики управления ИТ-специалистов</p> <p>2.Формирует и участвует во внедрении систем мотивации и разделения труда в ИТ службе.</p>
	<p>Ситуация. Вовлечение и удержание сотрудников предполагает удовлетворение их потребностей в гибком графике работы, творчестве и самореализации. В условиях постоянно меняющихся моделей взаимодействия между работодателями и сотрудниками работники становятся скорее «волонтерами», которые</p>

	вовлекаются и нанимаются заново каждый день. Выскажите свое мнение по данной ситуации.
ПКН-8 Способность внедрять и управлять моделью сорсинга	<p>1.Использует различные виды сорсинга в ИТ для управления ИТ-сервисами и ИТ-инфраструктурой. Задание. Перечислите виды сорсинга в ИТ для управления ИТ-сервисами и ИТ-инфраструктурой. Дайте их краткую характеристику (цель, задачи)</p> <p>2.Обосновывает выбор модели сорсинга для выбранной задачи клиента. Задание. Приведите пример выбора модели сорсинга для выбранной задачи клиента. Обоснуйте выбор данной модели.</p>

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Приказ от 23.03.2017 №0557/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры в Финансовом университете».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативные акты

- 1) Конституция Российской Федерации
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (с изм. и доп.)

основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Д. Гуськова, И. Н. Краковская, А. В. Ерастова, Д. В. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 212 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-04759-2. — ЭБС Юрайт. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/438218> (дата обращения: 07.11.2019). - Текст: электронный.
2. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б.М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-16-104057-7. - ЭБС Znanium.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1039303>. - Текст: электронный.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; Гос. ун-т управления. - Москва: Кнорус, 2016. - 358 с. - Текст: непосредственный. - То же. - 2019. - ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/931301> (дата обращения: 25.10.2019). — Текст : электронный.

дополнительная литература

4. Валишин Е.Н. Теория и практика управления человеческими ресурсами: учебное пособие / Е.Н. Валишин, И.А. Иванова, В.Н. Пуляева. - Москва: КноРус, 2018. - 128 с. — ISBN 978-5-4365-2740-6. — ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/930488> (дата обращения: 08.11.2019). — Текст : электронный.
5. Бороздина Г.В. Психология делового общения: учебник / Г.В. Бороздина. — 2-е изд. - Москва: Инфра-М, 2011, 2013, 2015. - 295 с. - Текст: непосредственный.

Бороздина Г.В. Психология делового общения: учебник / Г.В. Бороздина. - 3е изд., перераб. и доп. - Москва: Инфра-М, 2020. - 320 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-106020-9. - ЭБС Znanium.com. - URL: <http://znanium.com/catalog/product/1063312>. - Текст: электронный.

6. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. — Москва : КноРус, 2019. — 583 с. — (Магистратура). — ISBN 978-5-406-06837-3. — ЭБС BOOK.ru. - URL: <https://book.ru/book/931990> (дата обращения: 08.11.2019). — Текст : электронный.

7. Кови С. Семь навыков высоко эффективных людей: Мощные инструменты развития личности: пер. с англ. / С. Кови. - Москва: «Альпина Паблицер» Издательская Группа, 2017. - 378 с. - Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital. - URL: <https://finunivers.alpinadigital.ru/book/403>. - Текст: электронный.

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека Финансового университета (ЭБ) <http://elib.fa.ru/>

2. Электронно-библиотечная система BOOK.RU <http://www.book.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека

ОНЛАЙН» <http://biblioclub.ru/>

4. Электронно-библиотечная система Znanium <http://www.znanium.com>

5. Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ» <https://www.biblio-online.ru/>

6. Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>

7. Человеческие ресурсы. Портал <http://www.rhr.ru>

8. Министерство труда и социальной защиты РФ
<http://www.rosmintrud.ru>

9. Деловая онлайн-библиотека Alpina Digital <http://lib.alpinadigital.ru/>

10. Электронная библиотека <http://grebennikon.ru>

11. Электронная библиотека диссертаций Российской государственной

библиотеки <https://dvs.rsl.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по освоению дисциплины приведены в «Методических рекомендациях для студентов бакалавриата по освоению дисциплин образовательных программ высшего образования», утвержденных распоряжением Финуниверситета от 14 мая 2014 г. № 256.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем

11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:

Windows Microsoft Office,

Антивирус ESET Endpoint Security

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru>).

Справочная правовая система «Гарант» (<http://www.garant.ru>).

Информационно-образовательный портал Финансового университета. -
<http://portal.ufrf.ru>.

11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации- не используются

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Развитие лидерских и коммуникативных навыков управления для ИТ - специалистов» необходимо использовать аудитории, оснащенные компьютером и видеопроцессором для демонстрации презентаций, с доступом в Интернет.