

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования

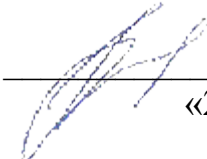
**ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Финуниверситет)**

Липецкий филиал Финуниверситета

Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по
учебно-методической работе Липецкого филиала
Финуниверситета

 О.Н. Левчegov
«27» мая 2025 г.

Башлыков Т.В.

**Современные технологии управления человеческими
ресурсами организации**

Рабочая программа дисциплины

для студентов, обучающихся по направлению подготовки
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление
человеческими ресурсами организации»
(заочная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финуниверситета
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

СОДЕРЖАНИЕ

| | | |
|------|---|----|
| 1 | Наименование дисциплины | 3 |
| 2. | Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 3 |
| 3. | Место дисциплины в структуре образовательной программы | 6 |
| 4. | Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекционной, семинарской) работы обучающихся в семестре | 6 |
| 5. | Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий | 6 |
| 5.1. | Содержание дисциплины | 6 |
| 5.2. | Учебно-тематический план | 7 |
| 5.3. | Содержание практических и семинарских занятий | 8 |
| 6. | Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине | 8 |
| 6.1. | Формы внеаудиторной самостоятельной работы | 8 |
| 6.2. | Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы | 8 |
| 7. | Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине | 11 |
| 8. | Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 23 |
| 9. | Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины | 24 |
| 10. | Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины | 25 |
| 11. | Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем | 31 |
| 12. | Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 31 |

1. Наименование дисциплины

Б.1.2.2.1. «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации»

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

В совокупности с другими дисциплинами по направлению подготовки студентов 38.04.02 «Менеджмент» «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации» обеспечивает инструментарий формирования следующих компетенций:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции | Результаты обучения (знания и умения), соотнесенные с компетенциями/индикаторами и достижения компетенции |
|-----------------|--|---|---|
| ПК-1 | Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации | 1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом 2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций | Знать: теоретические основы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом уметь: использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом Знать: Теоретические основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций Уметь: Разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций |
| УК-5 | Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность | 1. Организует работу в команде, ставит цели командной работы. 2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения. | Знать: основы технологий командообразования Уметь: осуществлять руководство командой Знать: Основы разработки командной стратегии для достижения поставленной цели Уметь: Разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели |

| | | | |
|-------|---|--|---|
| | | 3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения. | Знать: Основы принятия организационно-управленческих решений Уметь: Принимать организационно-управленческие решения. |
| УК-7 | Способность проводить научные исследования, оценивать и оформлять их результаты | 1. Применяет методы прикладных научных исследований. 2. Самостоятельно изучает новые методики и методы исследования, в том числе в новых видах профессиональной деятельности. 3. Выдвигает самостоятельные гипотезы. 4. Оформляет результаты исследований в форме аналитических записок, докладов и научных статей. | 1. Знания: Методологию проведения качественного и количественного анализа, параметры проведения комплексного эмпирического исследования в соответствии с международными стандартами; Умения: применять отечественные и зарубежные методики проведения прикладных научных исследований; 2. Знания: основы научно-исследовательской работы. умения: осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты. 3. Знания: теоретических основ прикладного исследования Умения: разрабатывать программу прикладного исследования 4. Знания: основных требований по оформлению документа Умения: правильно оформлять результаты исследований |
| ПКН-1 | Способность к выявлению проблем и тенденций в современной экономике и решению профессиональных задач на основе знания (продвинутый уровень) экономической и управленческой теории, а также обобщения и критического анализа актуальных практик управления | 1. Демонстрирует знания теории и практики управления, а также современных тенденций развития менеджмента, как науки. 2. Обладает умением выявлять необходимость изменений в социально-экономических системах и организовывать реализацию таких изменений | Знать: Теоретические основы современных тенденций менеджмента. уметь: применять на практике современные тенденции развития менеджмента Знать: Природу изменений в социально-экономических системах Уметь: выявлять необходимость изменений в социально-экономических системах |

| | | | |
|-------|--|--|---|
| | | 3. Критически оценивает и обобщает имеющиеся теоретические концепции, подходы и управленческие практики. | Знать: теоретические концепции, подходы и управленческие практики. Уметь: оценивать теоретические концепции, подходы и управленческие практики. |
| ПКН-2 | Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления | <p>1. Разрабатывает методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей</p> <p>2. Использует инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий.</p> <p>3. Владеет способностью анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.</p> <p>4. Применяет интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями.</p> | <p>Знать: основы техники аналитической деятельности. уметь: осуществлять аналитическую деятельность посредством инструментов анализа, а также прогнозировать события в управленческой деятельности.</p> <p>Знать: Основы диагностики изменения состояния объектов управления Уметь: Использовать инструменты диагностики изменения состояния объектов управления</p> <p>Знать: основы техники аналитической деятельности Уметь: анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия.</p> <p>Знать: информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями Уметь: применять интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями.</p> |

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации» относится к модулю обязательных дисциплин

магистерской программы «Управление человеческими ресурсами организации».

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

| Вид учебной работы по дисциплине | Всего: (в з.е. и часах) | 8 модуль (в часах) |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины | 3 з.е. 108 | 3 з.е. 108 |
| Аудиторные занятия | 16 | 16 |
| Лекции | 4 | 4 |
| Практические и семинарские занятия, в т.ч. | 12 | 12 |
| занятия в интерактивных формах | 12 | 12 |
| Самостоятельная работа | 92* | 92* |
| Вид текущей аттестации | Домашнее творческое задание | Домашнее творческое задание |
| Вид промежуточной аттестации | экзамен | экзамен |

* - в том числе промежуточная аттестация (экзамен) – 2 часа

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. Технологии подбора, отбора и найма персонала

Расчет количественной потребности в персонале: проблемы избыточной и недостаточной численности персонала; текучесть кадров. Аудит организации. Место поиска и отбора в общей системе работы с персоналом, эволюция технологии. Маркетинг персонала. Основные принципы построения системы поиска и отбора персонала. Комплексный подход к поиску и отбору персонала. Источники привлечения кандидатов. Методы отбора и подбора персонала, типы интервью. Повышение эффективности подбора персонала.

Тема 2. Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников

Основные принципы, лежащие в основе трудовой мотивации. Полимотивированность трудового поведения. Иерархическая организация мотивов. Принципы справедливости и подкрепления. Удовлетворенность трудом и рабочие показатели. Системы материального и морального стимулирования. Стимулирование трудовой деятельности персонала. Современные системы вознаграждения. Организация и оплата труда персонала. Виды стимулирования труда и их основное содержание. Система оплаты труда и стимулирования работы сотрудников. Политика компенсаций и компенсационная политика: особенности реализации в России.

Сбалансированная система показателей, KPI и компетентностный подход: неразрывная триада повышения производительности труда работников.

Тема 3. Процесс адаптации сотрудника в организации

Адаптация: эволюция технологии. Введение в организацию. Вводный инструктаж. Виды адаптации. Знакомство с рабочим местом. Вводное обучение на рабочем месте. Основные методы адаптации. Наставничество. Цели и задачи оценки сотрудников после испытательного срока. Передовые практики.

Тема 4. Трудовые отношения. Out-персонала.

Оформление трудовых отношений. Определение отношений с работниками. Трудовой договор, психологический и эффективный контракты.

Понятие высвобождения персонала организации. Увольнение работника из организации. Центры по поиску работы. Освобождение от должности работника организации: по собственной инициативе; по инициативе руководителя организации; по соглашению сторон. Уход из организации. Сокращение штатов. Аутплейсмент. Выход на пенсию.

5.2. Учебно-тематический план

| № п/ п | Наименован ие темы (раздела) дисциплины | Трудоёмкость в часах | | | | | | Формы текущего контроля успеваем ости |
|--------------|---|----------------------|-------------------|------------|---|--|-------------------------------|--|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | | Самостоя тельная работа | |
| | | | Общая | Лек ции | Практичес кие и семинарски е занятия | Занятия в интеракти вных формах | | |
| 1 | Технологии подбора, отбора и найма персонала | 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 23 | Опрос. Доклады. |
| 2 | Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников | 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 23 | Ответы на вопросы семинара с использованием презентаций, учебная дискуссия |
| 3 | Процесс адаптации сотрудника в организации | 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 23 | Ответы на вопросы семинара с использованием презентаций, учебная дискуссия |
| 4 | Трудовые отношения. Out-персонала. | 27 | 4 | 1 | 3 | 3 | 23 | Решение кейсов |
| | ИТОГО | 108 | 16 | 4 | 12 | 12 | 92 | Домашнее |

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--------------------|
| | | | | | | | | творческое задание |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--------------------|

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 | Формы проведения занятий |
|---|--|---|
| Технологии подбора, отбора и найма персонала | Технологии подбора, отбора и найма персонала Рекомендуемые источники: 1-3, 1-6. | Дискуссии, решение кейсов, анализ бизнес-ситуаций |
| Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников | Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников Рекомендуемые источники: 1-3, 1-6. | |
| Процесс адаптации сотрудника в организации | Процесс адаптации сотрудника в организации Рекомендуемые источники: 1-3, 1-6. | |
| Трудовые отношения. Out-персонала. | Трудовые отношения. Out-персонала. Рекомендуемые источники: 1-3, 1-6. | |

6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Самостоятельная работа включает также подготовку к практическим и семинарским занятиям, выполнение заданий по решению типовых задач, рассматриваемых на практических занятиях.

| Наименование тем (разделов) дисциплины | Перечень вопросов, отводимых на самостоятельное освоение | Формы внеаудиторной самостоятельной работы |
|---|---|--|
| Технологии подбора, отбора и найма персонала | Технологии подбора, отбора и найма персонала | Изучение профессиональной литературы, анализ поставленных вопросов в теме, сбор необходимой информации и ее анализ, групповые задания по темам |
| Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников | Технологии стимулирования и определения мотивации сотрудников | |
| Процесс адаптации сотрудника в организации | Процесс адаптации сотрудника в организации | |
| Трудовые отношения. Out-персонала. | Трудовые отношения. Out-персонала. | |

6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

Тематика Домашнего творческого задания

1. Планирование и прогнозирование потребности в персонале организации
2. Отбор и подбор персонала в организации
3. Современные методы рекрутинга персонала
4. Онлайн-рекрутмент: к каким глобальным вызовам рынка труда готовиться работодателям
5. Маркетинг персонала
6. Деловая оценка персонала в организации
7. Проведение оценки труда менеджера по управлению человеческими ресурсами
8. Социализация и профориентация персонала
9. Адаптация персонала организации
10. Управление развитием человеческого потенциала организации
11. Высвобождение персонала. Аутплейсмент.
12. Организация обучения персонала. Виды, методы оценки эффективности обучения персонала
13. Корпоративный университет.
14. Профайлинг как совокупность психологических приемов и методик оценки и прогнозирования поведения человека.
15. Формирование и управление кадровым резервом организации
16. Технологии управления изменениями поведения персонала на различных этапах развития организации
17. Технологии управления человеческими ресурсами в инновационной организации
18. Особенности применения технологий управления персоналом в условиях кризиса
19. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала
20. Эволюция средств денежного и неденежного стимулирования персонала. Современные технологии управления системой оплаты труда в организации. Грейдинг.
21. Модели оплаты труда: классическая и современная практика (на примере организаций).
22. Заработная плата и структура доходов работников.
23. Компенсационная политика современных организаций
24. Технология оптимизации численности персонала
25. Технология управления конфликтами в организации
26. Роль организационной культуры в сплочении коллектива
27. Роль организационной культуры в формировании имиджа организации как работодателя
28. Модель кросс-культурного менеджмента в России
29. Оценка результатов труда персонала организации
30. Коучинг и его роль в развитии персонала
31. Методики построения карьерограммы.
32. Оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса
33. Технология организации корпоративных мероприятий

34. Влияние кросс-культурного менеджмента на технологии управления человеческими ресурсами

35. Роль отделов ЧР в управлении и облегчении внедрения изменений в организации

36. Опыт внедрения культуры Compliance в отечественных организациях

37. Организация и варианты работы службы персонала. Оценка работы отдела ЧР.

38. Аутсорсинг в работе с ЧР. Лизинг. Аутстаффинг.

39. Трудовое законодательство, социальные гарантии.

Критерии оценки домашнего творческого задания

Домашнее творческое задание должно отвечать следующим требованиям:

- выполняться согласно методическим указаниям с использованием законодательных актов, нормативных материалов, учебников и учебных пособий отечественных и зарубежных авторов, периодических изданий;

- не допускается дословное списывание материалов источников или использование набора опубликованных сайтов в Интернет, без систематизации и авторской обработки, кроме цитат, таблиц и рисунков, и других результатов исследований, на которые необходимо сделать ссылку;

- ДТЗ должно иметь авторскую оценку с исключением «копирования» материала;

- представлять собой законченную разработку с самостоятельными выводами. В противном случае работа возвращается студенту на переработку.

Установлены следующие критерии оценки ДТЗ

| Критерии | Максимально возможное число баллов |
|--|---|
| Правильность оформления контрольной работы (в работе должны быть правильно оформлены цитаты, список использованной литературы и т. д.) | 2 |
| Полнота раскрытия темы (подробно рассмотрены все аспекты темы) | 3 |
| Логичность составления плана, изложения основных вопросов | 1 |
| Самостоятельность при сборе и анализе информации (проверяется постранично) | 2 |
| Умение делать выводы и рекомендации | 2 |
| ИТОГО: | 10 |

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

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

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

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Служба управления ЧР: система задач, функции, направления развития.
2. Место и роль современных технологий управления работниками в системе управления человеческими ресурсами организации
3. Эволюция классических технологий по управлению работниками организации
4. Перспективные технологии развития человеческих ресурсов организации
5. Технология планирования персонала, методы определения потребности в персонале.
6. Понятие и функции маркетинга персонала. Источники маркетинговой информации.
7. Технология поиска (привлечения), наём, процедура отбора персонала в организацию. Привлечение персонала: источники и методы.
8. Технология адаптации сотрудников организации
9. Технология управления мотивацией к труду персонала в организации.
10. Современная технология стимулирования труда работников.
11. Технология оптимизации затрат на персонал в условиях кризиса
12. Персонал-технологии по предотвращению и управлению конфликтами в организации.
13. Технология планирования и развития деловой карьеры. Карьерограмма.
14. Технология «управление талантами» в организации: понятие, сущность, реализация.
15. Технология деловой оценки персонала организации; цели, этапы, показатели и погрешности оценки.
16. Сбалансированная система показателей, KPI и компетентностный подход: неразрывная триада повышения производительности труда работников.
17. Технология обучения персонала организации; виды образовательных программ, формы получения образования.

- 18.Технология развития персонала. Программы по развитию и эффективному использованию персонала организации
- 19.Технология формирования и управления кадровым резервом организации.
- 20.Технология подбора и функционального распределения персонала в организации
- 21.Эффективные технологии по мотивации и стимулированию труда персонала
- 22.Технология организация работы с новыми формами занятости персонала
- 23.Технология регулирования организационных конфликтов
- 24.Технологии по развитию социальной ответственностью бизнеса и вовлеченности персонала.
- 25.Технология по развитию человеческого ресурса организации
- 26.Технология создания и функционирования корпоративного университета
- 27.Влияние кросс-культурного менеджмента на технологии управления человеческими ресурсами
- 28.Технология вовлечения и участия работников в управлении организацией
- 29.Технология формирования и развития корпоративной культуры
- 30.Технология развития личностного потенциала сотрудника, лидерских качеств.

Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий

| ПК-1: Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации | |
|---|---|
| Индикатор 1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом Знать: теоретические основы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом уметь: использовать методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом | Тестовые задания: 1. В каком случае возникает необходимость принятия управленческого решения? а) в случае ликвидации неблагоприятной управленческой ситуации; б) в случае достижения поставленных перед организацией задач; в) в случае удовлетворения потребностей организации. 2. На чем основывается принятие управленческого решения? а) интуиция; б) суждение; в) рациональность. 3. Выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правильный, — это: а) решение, основанное на суждении; б) интуитивное решение; в) рациональное решение Кейс В компании, занимающейся оптовой торговлей канцтоварами, проходит ежемесячный конкурс на лучшего менеджера по продажам среди 15 сотрудников. Сначала в качестве критерия оценки был предложен объем ежемесячных продаж. Но |

| ПК-1: Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации | |
|--|---|
| | <p>от этого критерия пришлось отказаться, и критерием оценки был выбран процент выполнения месячного плана продаж.</p> <p>Через три месяца до менеджера по персоналу дошла информация, что один из сотрудников просит клиентов придержать оплату полученного товара до начала следующего месяца, чтобы победить в конкурсе. Какие действия следует предпринять в этом случае?</p> |
| <p>Индикатор 2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций</p> <p>Знать: Теоретические основы разработки стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций</p> <p>Уметь: Разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций</p> | <p>Тестовые задания:</p> <p>Какова роль менеджера проекта в управлении взаимоотношениями с заинтересованными сторонами проекта?</p> <p>а) развитие и поддержание взаимоотношений со спонсором проекта, менеджером проекта со стороны заказчика, персоналом проекта и бизнес-менеджером исполнителя</p> <p>б) это ключевое лицо в основной области деятельности предприятия, имеющие дело непосредственно с производством и обслуживанием реализуемых продуктов и услуг предприятия</p> <p>в) это ключевое лицо в рамках административной или функциональной области предприятия, таких как отдел кадров, финансовый отдел, отдел поставок</p> <p>г) рассмотрение и отбор проекта с точки зрения его рентабельности, ценности, рисков</p> <p>Кейс</p> <p>Крупной инвестиционной компании необходимо принять на работу менеджера по управлению инвестиционными проектами.</p> <p>Принято решение осуществить поиск кандидатов на данную должность на конкурсной основе.</p> <p>Какими профессиональными компетенциями, на Ваш взгляд, должен обладать такой сотрудник? Каков план Ваших действий по поиску кандидата, подготовке и проведению конкурсного отбора на данную вакантную должность? Каковы основные критерии оценки и методы конкурсного отбора позволят подобрать наиболее подходящую кандидатуру на данную вакансию (свой выбор обоснуйте).</p> |
| УК-5: Способность руководить работой команды, принимать организационно-управленческие решения для достижения поставленной цели, нести за них ответственность | |
| <p>Индикатор 1. Организовывает работу в команде, ставит цели командной работы.</p> <p>Знать: основы технологий командообразования</p> <p>Уметь: осуществлять руководство командой</p> | <p>Тест</p> <p>К характерным чертам команды относят: общая коллективная цель, присущая лишь командам формальная организация, единство, ..., взаимодополняющие навыки и способности членов команды и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> - сплоченность; - равноправие членов коллектива; - жесткая организационная структура; - синергетический эффект; - трудовая дисциплина |

| ПК-1: Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации | |
|--|--|
| | <p>Практическая ситуация. Вы — начальник цеха. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию. По какому пути вы пойдете?</p> |
| <p>Индикатор 2. Вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели на основе задач и методов их решения. Знать: Основы разработки командной стратегии для достижения поставленной цели Уметь: Разрабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели</p> | <p>Темы для дискуссий: 1. Можно ли говорить о самоопределении применительно к людям, уже имеющим определенный профессиональный и жизненный опыт? 2. Можно ли быть отличным специалистом, не являясь развитой личностью? 3. Можно ли в современных условиях быть отличным специалистом, не имея широкого кругозора (не имея эрудиции)? Почему? 4. Приведите примеры возможных сложных выборов на этапе получения профессионального образования.</p> <p>Практическое задание. Разработайте план построения деловой карьеры. Какие знания, навыки, источники Вы для этого будете использовать. Насколько важно иметь такой план? Что, по вашему, значит выражение «сделать карьеру?», чем при этом следует руководствоваться? Что Вы понимаете под постановкой жизненных целей? (Примерная структура личного жизненного плана карьеры: физическое состояние, семейная жизнь, психологическое состояние, работа, экономическое состояние, социальное состояние (человеческие отношения)).</p> |
| <p>Индикатор 3. Принимает ответственность за принятые организационно-управленческие решения. Знать: Основы принятия организационно-управленческих решений Уметь: Принимать организационно-управленческие решения.</p> | <p>Тестовые задания: 1. Непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник берёт на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности – это: а) самомаркетинг; б) профориентация; в) саморазвитие; 2. Организация профессиональной деятельности должна отвечать следующим требованиям (выберите верные ответы): а) научность; б) системность; в) адаптивность; г) дифференцированность; д) гибкость.</p> <p>Практическое задание. К вам обратился руководитель молодой, но динамично развивающейся компании. Он хотел бы усилить свой авторитет и статус в глазах сотрудников, поскольку демократичный стиль управле-</p> |

| ПК-1: Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации | |
|--|---|
| | ния, которого он придерживается, мешает сотрудникам воспринимать его как начальника. Какую коммуникационную стратегию вы бы для него разработали? |

| УК-7: Способность проводить научные исследования, оценивать и оформлять их результаты | |
|---|---|
| <p>Индикатор 1. Применяет методы прикладных научных исследований.</p> <p>Знания: Методологии проведения качественного и количественного анализа, параметры проведения комплексного эмпирического исследования в соответствии с международными стандартами;</p> <p>Умения: применять отечественные и зарубежные методики проведения прикладных научных исследований</p> | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое методология исследования? А. Совокупность методов исследования. Б. Логическая схема исследования. В. Плановый подход к исследованию. Г. Соответствие целей, средств и методов исследования. Д. Эффективный прием получения знаний. 2. Какова главная особенность диалектического подхода к исследованию? А. Четкое определение объекта и предмета исследования. Б. Поиск противоречий и путей их разрешения. В. Использование системного подхода к исследованию. Г. Учет тенденций общественного развития. Д. Сочетание индукции и дедукции в анализе всех проблем. <p>Вопросы для обсуждения: Прокомментируйте с точки зрения теории менеджмента высказывание Н. Макиавелли «пока для того, кто действует осторожностью и терпением, время и обстоятельства складываются благоприятно, он процветает, но стоит времени и обстоятельствам перемениться, как процветанию его приходит конец, ибо он не переменил своего образа действий». К каким современным подходам в менеджменте можно его отнести и почему?</p> |
| <p>Индикатор 2. Самостоятельно изучает новые методики и методы исследования, в том числе в новых видах профессиональной деятельности.</p> <p>Знания: основ научно-исследовательской работы.</p> <p>умения: осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты.</p> | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Что представляет собой типология исследований? А. Логическая схема проведения исследования. Б. Совокупность типов исследования, выделенных по определенным образцам. В. Классификация разновидностей исследования. Г. Разделение разнообразных исследований по критериям их эффективности. Д. Выбор исследования, отвечающего потребностям конкретной ситуации. 2. Чем определяется выбор объекта исследования? А. Особенностью изучаемой проблемы. Б. Областью проявления и существования изучаемой проблемы. В. Целью и функциями управления. Г. Приоритетами в управленческой деятельности менеджера. Д. Типичностью проблемы. 3. Может ли быть исследование функцией управления? А. Может в исключительных условиях антикризисного управления. |

| УК-7: Способность проводить научные исследования, оценивать и оформлять их результаты | |
|--|---|
| | <p>Б. Исследование всегда должно быть одной из основных функций управления.</p> <p>В. Исследование – не функция управления, а этап разработки управленческого решения.</p> <p>Г. Исследование может быть функцией управления, если менеджер творчески относится к своей работе.</p> <p>Д. Исследование – это не функция управления, а специфическая форма обработки информации.</p> |
| <p>Индикатор 3. Выдвигает самостоятельные гипотезы.</p> <p>Знания: теоретических основ прикладного исследования</p> <p>умения: разрабатывать программу прикладного исследования</p> | <p>Тестовые задания:</p> <p>Тест 1. Гипотеза – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вид социологического исследования - носитель проблемной ситуации - научное предположение <p>Тест 2. Интерпретация понятий – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> - достоверность выдвинутой гипотезы - истолкование смысла - формирование выборки <p>Задание 1. Перечислите основные сходства и различия понятий «проблема» и «задача».</p> <p>Задание 2. На каком этапе написания научной работы наиболее целесообразна разработка введения — на доисследовательском этапе или после ее полного завершения? Обоснуйте свой ответ.</p> |
| <p>Индикатор 4. Оформляет результаты исследований в форме аналитических записок, докладов и научных статей.</p> <p>Знания: основных требований по оформлению документа</p> <p>Умения: правильно оформлять результаты исследований</p> | <p>Тестовые задания:</p> <p>Тест 1. Действующие требования к оформлению реквизитов документа закреплены в стандарте:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ГОСТ 6.10.5-87; б) ГОСТ Р 6.30-97; в) ГОСТ Р 7.0.8.- 2013; г) ГОСТ Р 6.30-2003; д) ГОСТ Р 7.0.97-2016; <p>Тест 2. Стандарт, регламентирующий оформление текста в табличной форме:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) ГОСТ Р 1.5-2002; б) ГОСТ 2.105-95; в) ГОСТ 6.10.5-87; г) ГОСТ Р 7.0.97-2016; д) ГОСТ Р 7.0.12.-2011; <p>Практическое задание. Приведите пример оформления библиографического списка.</p> |

| |
|--|
| <p>ПKN-1: Способность к выявлению проблем и тенденций в современной экономике и решению профессиональных задач на основе знания (продвинутый уровень) экономической и управленческой теории, а также обобщения и критического анализа актуальных практик управления</p> |
|--|

| <p align="center">ПКН-1: Способность к выявлению проблем и тенденций в современной экономике и решению профессиональных задач на основе знания (продвинутый уровень) экономической и управленческой теории, а также обобщения и критического анализа актуальных практик управления</p> | |
|--|---|
| <p>Индикатор 1. Демонстрирует знания теории и практики управления, а также современных тенденций развития менеджмента, как науки.</p> <p>Знать: Теоретические основы современных тенденций менеджмента.</p> <p>уметь: применять на практике современные тенденции развития менеджмента</p> | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> Кто является основателем российской науки управления? а) Витке; б) Богданов; в) Никонов; г) Сафронов. В немецкой модели управления ориентация фирмы на достижение стратегических результатов с учетом возможностей фирмы и конкретной хозяйственной ситуации получила название: а) управление по результатам; б) управление по целям; в) управление, направленное на результат; г) целенаправленное управление. <p>Задача. Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 385 тыс.нормо-часов, в цехе станочной обработки – 624 тыс. нормо-часов, в цехе сборки – 430 тыс.нормо-часов, фонд рабочего времени одного работника составляет 1870 часов, коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную и общую численность работников.</p> |
| <p>Индикатор 2. Обладает умением выявлять необходимость изменений в социально-экономических системах и организовывать реализацию таких изменений</p> <p>Знать: Природу изменений в социально-экономических системах</p> <p>Уметь: выявлять необходимость изменений в социально-экономических системах</p> | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> «Успешная реализация изменений основывается на ценностях компании, которые помогают трансформироваться» - а) ось «трехмерного пространства»; б) «естественный закон»; в) фаза «штурманской карты»; г) метод преодоления сопротивления. Одной из важнейших инноваций при построении организационной структуры управления в крупных организациях является ... -применение функциональности -специализация -разделение и кооперация труда -HR-бизнес партнерство - HR-брендинг Управление изменениями – это: а) наука, изучающая свойство системы, ее структуру и процессы изменения; б) предмет, направленный на изучение организационных изменений; в) свойство системы сохранять свою целостность в условиях перелома; <p align="center">Практическое задание. Содержание организационной культуры, ее отличие от культуры другой организации раскрывается на основе следую-</p> |

| <p align="center">ПКН-1: Способность к выявлению проблем и тенденций в современной экономике и решению профессиональных задач на основе знания (продвинутый уровень) экономической и управленческой теории, а также обобщения и критического анализа актуальных практик управления</p> | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|------------------|-------------------|--------------------------|--|--|--|------------------------------|--|------------------|--|---------------------|--|---------------|--|
| | <p>щих характеристик, указанных в таблице:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Признак культуры</th><th>Сущность признака</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Коммуникационная система</td><td></td></tr> <tr> <td>Внешний вид работников и рудовая этика</td><td></td></tr> <tr> <td>Взаимоотношения между людьми</td><td></td></tr> <tr> <td>Ценности и нормы</td><td></td></tr> <tr> <td>Развитие работников</td><td></td></tr> <tr> <td>Мотивирование</td><td></td></tr> </tbody> </table> <p>Раскройте сущность каждого из перечисленных признаков культуры на примере известных Вам организаций.</p> | Признак культуры | Сущность признака | Коммуникационная система | | Внешний вид работников и рудовая этика | | Взаимоотношения между людьми | | Ценности и нормы | | Развитие работников | | Мотивирование | |
| Признак культуры | Сущность признака | | | | | | | | | | | | | | |
| Коммуникационная система | | | | | | | | | | | | | | | |
| Внешний вид работников и рудовая этика | | | | | | | | | | | | | | | |
| Взаимоотношения между людьми | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ценности и нормы | | | | | | | | | | | | | | | |
| Развитие работников | | | | | | | | | | | | | | | |
| Мотивирование | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>Индикатор 3. Критически оценивает и обобщает имеющиеся теоретические концепции, подходы и управленческие практики. Знать: теоретические концепции, подходы и управленческие практики. Уметь: оценивать теоретические концепции, подходы и управленческие практики.</p> | <p align="center">Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> Принцип «человеческого капитала» в японской модели управления выдвигает на первый план: <ol style="list-style-type: none"> возможность проявить и развить свои способности, получить от работы удовольствие; возможность продвижения по карьерной лестнице; возможность получения больших доходов; возможность принадлежать конкретной корпорации. Какие школы сложились в зарубежной науке? <ol style="list-style-type: none"> школа научного управления; административная школа; школа психологии; школа науки управления; <p>Кейс «Большая перестройка»</p> <p>Финансово-строительная компания» – динамично развивающаяся организация с десятилетним опытом на строительном рынке. Основная сфера деятельности компании – строительство крупных промышленных и гражданских сооружений, оказание услуг в области инвестиционного проектирования, управления строительными проектами и строительного консалтинга в партнерстве с российскими и иностранными проектными, строительными-монтажными организациями и предприятиями по производству строительных материалов и конструкций. Общестроительные работы выполняются собственными силами, специальные работы – с привлечением субподрядчиков. Организация участвует в тендерах, заключает договора, разрабатывает рабочую документацию, организует общестроительные и специальные работы.</p> <p>В последнее время в связи с увеличением заказов и, соответственно, объемов строительного производства в «Финансово-строительной компании» начали проявляться проблемы перегруженности административно-управленческого персонала. В компании работает 15 менеджеров. При сравнительно неболь-</p> | | | | | | | | | | | | | | |

| ПКН-1: Способность к выявлению проблем и тенденций в современной экономике и решению профессиональных задач на основе знания (продвинутый уровень) экономической и управленческой теории, а также обобщения и критического анализа актуальных практик управления | |
|---|---|
| | <p>ших объемах производства сотрудники справлялись с работой весьма продуктивно. Коллектив достаточно дружный, слаженный, при возникновении проблем у одного помогут другие. Однако в компании нет четкого разделения должностных обязанностей работников, нет четких границ подразделений. Должностные инструкции только разрабатываются.</p> <p>Справиться с несколькими проектами сразу при такой организации работы становится сложно уже сейчас. Компания стремится к развитию, поэтому количество одновременно выполняемых проектов будет расти, и в будущем возможно увеличение штата. В настоящее время разрабатывается оргструктура «Финансово-строительной компании». Скорее всего, для оптимального решения задач организации подойдет матричная структура управления организацией.</p> <p><i>Как организовать структуру «Финансово-строительной компании» и перераспределить нагрузку на административно-управленческий персонал, чтобы исключить дублирование функций, обеспечить равномерную нагрузку на сотрудников и при этом сохранить хорошие взаимоотношения в коллективе?</i></p> |

| ПКН-2: Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления | |
|--|--|
| <p>Индикатор 1. Разрабатывает методы, техники и инструментарий для анализа и прогнозирования тенденций и социально-экономических показателей.</p> <p>Знать: основы техники аналитической деятельности.</p> <p>уметь: осуществлять аналитическую деятельность посредством инструментов анализа, а также прогнозировать события в управленческой деятельности</p> | <p>Задание 1.</p> <p>Для эффективного управления талантами необходимы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) динамичные, подвижные и гибкие работники; 2) гибкие процессы – необходимо, чтобы все текущие и новые программы по управлению талантами по умолчанию строились на принципе гибкости как ключевом элементе и имели возможность меняться под заказчика и его нужды; 3) акцентирование на инновациях, поиске сотрудников-инноваторов, склонных к внедрению изменений; 4) быстрые внутренние ротации. <p>Дополните перечень задач, решение которых, на Ваш взгляд, обеспечит эффективность управления талантами.</p> <p>Практическая ситуация 1.</p> <p>Один из легендарных руководителей Америки Генри Форд известен большим количеством высказыванием, приемов, методов, которые приписываются ему как весьма популярному лидеру. Один из них позволяет оценить уровень соответствия кандидата высокой руководящей должности.</p> <p>Генри Форд подводил кандидата, который по итогам серии собеседований доходил до его уровня к автомобилю и сам садился на пассажирское сидение, а кандидату предлагал сесть за руль. Затем в течение 5-7 минут Форд просил кандидата тронуться с места, ехать быстрее или медленнее, повернуть то в одну сторону, то в другую.</p> |

| ПКН-2: Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления | |
|--|---|
| | <p>Наконец, заехав куда-то в глушь, он спрашивал кандидата: - А теперь объясните мне, пожалуйста, для чего мы приехали именно сюда?</p> <p>Ответы кандидатов были разные, вот некоторые из них:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) кандидат начинал оправдываться, что выполнял указания Форда; 2) кандидат находил неожиданный, креативный ответ, желатель-но с чувством юмора; 3) кандидат начинал уточнять цель поездки во время движения; 4) кандидат интересовался целью поездки до того, как трогался с места. <p>Вопрос: кому из кандидатов Генри Форд отдаст предпочтение при приеме на работу топ-менеджером?</p> |
| <p>Индикатор 2. Использует инструменты диагностики изменения состояния объектов управления на ранних стадиях в целях прогнозирования результатов их деятельности и предотвращения негативных последствий</p> <p>Знать: Основы диагностики изме-нения состояния объектов управления</p> <p>Уметь: Использовать инструменты диагностики изменения со-стояния объектов управле-ния</p> | <p>Практическая ситуация 1.</p> <p>Руководителем небольшой, но динамично развивающейся ком-пании была сформулирована установка на прием новых сотруд-ников, обязательно молодых, амбициозных и нацеленных на профессиональный рост. Руководитель рассуждал так: «Если со-трудник стремится к успеху, он станет работать не только на се-бя, но и на компанию, что будет способствовать ее развитию». В течение полутора лет эта политика давала свои плоды, однако к концу второго года возник резкий «обвал» увольнений.</p> <p>При приеме на работу людям обещали карьерный рост, но сво-бодных вакансий на руководящие должности в компании не бы-ло. В результате за короткое время организация потеряла самых активных и успешных сотрудников. Как вы думаете, в чем за-ключалась ошибка руководителя?</p> <p>Какие решения в этой ситуации можно было бы предпринять, чтобы стабилизировать наиболее ценных сотрудников?</p> <p>Практическая ситуация 2.</p> <p>В одной компании рабочие высказывали острую удовлетво-ренность заработной платой. Несмотря на то, что их претензии были обоснованными, финансовые возможности компании в тот момент не позволяли увеличить заработную плату.</p> <p>Перед руководством встала задача мотивации рабочих при по-мощи нематериальных факторов. При этом следовало иметь вви-ду, что каждый рабочий трудился на своем участке и конечного результата своего труда видеть не мог. Для того, чтобы нейтра-лизовать неудовлетворенность персонала или снизить ее уро-вень, в цеху была организована выставка лучших работ (све-тильников) наиболее квалифицированных рабочих с указанием, на какой выставке эта продукция была представлена. Кроме того, в цеху были вывешены фотографии крупных компаний, которые купили эти светильники. При помощи таки, в общем-то, не доро-гостоящих мер неудовлетворенность рабочих своей заработной платой на некоторый период была снижена.</p> <p>Какие мероприятия вы еще могли бы предложить в данной ситу-ации, чтобы снизить неудовлетворенность рабочих низким уров-</p> |

| ПКН-2: Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления | |
|--|---|
| | нем заработной платы, если повысить ее компания пока не может? |
| Индикатор 3. Владеет способностью анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия. Знать: основы техники аналитической деятельности Уметь: анализировать проблемы финансово-экономического состояния организаций и прогнозировать их последствия. | Теоретическое задание: 1. С какой целью исследуется эффективность использования персонала в организации? 2. Дайте характеристику основным методам анализа эффективности. 3. Какие показатели используются для оценки эффективности использования персонала организации? Практическая ситуация 1. У вас в подчинении три человека. На протяжении последнего полугодия вы работаете над проектом, который сдали накануне. За тридцать минут до окончания рабочего дня с вами связывается заказчик и просит уточнить, когда будут готовы все документы по проекту. Вы подтверждаете, что завтра до 11:00 все документы будут предоставлены на рассмотрение. После этого с вами связывается директор и сообщает, что контракт с поставщиками будет расторгнут из-за невыполнения обязательств с их стороны. Материалы этих поставщиков фигурируют в проекте, а, следовательно, часть документации нужно переделать. Если работать всем отделом вы можете успеть за 4-5 часов. Но рабочий день подходит к концу, а ваши сотрудники много времени посвятили проекту и часто оставались после работы. Во время перерыва вы планировали, как проведете вечер. Вот информация о подчиненных, которая у вас есть: Лариса - 29 лет, менеджер отдела, не замужем. Последнюю неделю мучается с зубной болью, сегодня записана на приём к стоматологу. Игорь - 35 лет, старший менеджер отдела, вел все расчеты проекта, именно он выбирал поставщиков и настоял на работе с этими подрядчиками. Замкнут, с коллегами не общается. Все вечера проводит на работе, поскольку любит работать в тишине. Сегодня обещал жене сводить семью в ресторан. Александр - 33 года, менеджер отдела, веселый, общительный, душа компании, постоянно подшучивает над коллегами из отдела, что особенно не нравится Игорю. Он будет защищать проект у заказчика, готовил презентацию. Сегодня у него день рождения и заказан ресторан для друзей, в том числе коллег с работы. Вам нужно убедить их переделать документацию. Какие методы, формы и средства Вами будут использованы? |
| Индикатор 4. Применяет интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями. Знать: | Практическая ситуация 1. Определите потенциальный эффект применения информационных технологий в управлении человеческими ресурсами в организации («удаленная работа – фриланс»), формируя его по сферам воздействия: |

| ПKN-2: Способность применять современные методы и техники сбора, обработки и анализа данных, а также определения и прогнозирования основных социально-экономических показателей объектов управления | |
|--|--|
| информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями Уметь: применять интеллектуальные информационные технологии для повышения эффективности управления знаниями | а) управление; б) оказание услуг; в) маркетинг; г) финансы; д) информационная система; е) персонал. |

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Приказ от 01.10.2024 № 2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете».

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

Основная

1. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / Л.В. Карташова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 235 с. — (Учебники для программы MBA). - ISBN 978-5-16-002196-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1915461>.
2. Управление человеческими ресурсами организации. : учебник / Ю. Г. Одегов, М. В. Полевая, В. С. Половинко [и др.] ; под ред. Ю. Г. Одегова, М. В. Полевой, В. С. Половинко. — Москва : КноРус, 2021, 2025 (ЭД). — 583 с. — ISBN 978-5-406-14004-8. — URL: <https://book.ru/book/955988>.
3. Гродский, В. С. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность : монография / под ред. проф. В.С. Гродского, проф. Н.В. Солововой. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 278 с. — (Научная мысль). — <https://doi.org/10.12737/1754-8>. - ISBN 978-5-369-01754-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1854952>

Дополнительная

4. Семенова, В. В., Основные технологии управления человеческими ресурсами: учебник / В. В. Семенова, И. С. Кошель. —

Москва: Русайнс, 2024. — 273 с. — ISBN 978-5-466-04833-9. — URL: <https://book.ru/book/952327> (дата обращения: 16.04.2024).

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

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

ЭБС издательства «ИНФРА-М» - <http://znanium.com>

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ <http://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>

Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru>

Федеральная служба государственной статистики России.-www.gks.ru/

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – elibrary.ru/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации студентам по подготовке к лекционным занятиям

Для более эффективного изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», с графиком консультаций преподавателей, читающих эту дисциплину.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания преподавателей.

Перед лекцией студенту рекомендуется просматривать рабочую программу дисциплины в целях экономии времени на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы. На отдельные лекции необходимо приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы (слайды, таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть законспектированный материал предыдущей лекции. При затруднениях следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале вновь не удалось, необходимо обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

Подготовка к практическим занятиям

Целью семинарских и практических занятий по дисциплине является формирование и развитие у студентов навыков анализа нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разработки предложений (рекомендаций) по ее совершенствованию.

При подготовке к практическому занятию студенты по согласованию с преподавателем самостоятельно изучают и анализируют нормативную правовую базу определенного ведомства, регламентирующую организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разрабатывают предложения по ее совершенствованию. Результатом самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию являются: отчеты по теме задания, справки и конкретные предложения.

В ходе аудиторной работы студенты делают доклады с использованием средств мультимедиа, имитационного моделирования и др. информационных и исследовательских технологий, которые обсуждаются методом групповой дискуссии.

По усмотрению преподавателя на период подготовки и проведения практического занятия могут создаваться творческие группы с разделением ролей (обязанностей) внутри них.

Выполнение групповых заданий

Для закрепления практических навыков решения задач студенты в течение семестра разрабатывают групповой проект. После изучения каждой темы, группы выполняют один из этапов проекта, который должен быть сдан в установленный срок.

Методические рекомендации по подготовке к дискуссии

Цель дискуссии как метода интерактивного метода обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою интеллектуальную состоятельность, свою успешность. Именно это делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, создает базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Дискуссия, как один из методов интерактива, представляет собой целенаправленное обсуждение определенного конкретного вопроса, которое сопровождается обменом идеями, мнениями, мыслями между студентами группы.

Принципы работы на интерактивном занятии в форме дискуссии:

- каждый участник дискуссии по любому вопросу имеет право на собственное мнение;
- отсутствие прямой критики личности, критике может подвергнуться только идея.

Все, что обсуждается и говорится во время дискуссии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Правила поведения в дискуссии:

1. Я критикую идеи, а не людей;
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы прийти к наилучшему решению;
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении;
4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен;
5. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям;
6. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему;
7. Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

Для успешного освоения материала студенты должны в ходе самостоятельной работы дополнять конспект лекции, используя рекомендованную литературу, а также осуществлять подготовку к семинарским занятиям по заранее выданному преподавателем заданию.

Студенты, не посещающие семинары, не выступающие на них и не представившие никаких самостоятельно выполненных ими домашних заданий, считаются неуспевающими.

К каждому практическому занятию студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя по пройденному материалу, для чего необходимо просмотреть лекции и дополнительную рекомендованную литературу.

Методические рекомендации по подготовке к кейс-стади

Метод кейс-стади (casestudy) является самостоятельным методом, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации, поэтому относится к поисково- исследовательским технологиям.

Метод основан на анализе конкретных случаев. Ситуации (случаи) для анализа собираются и описываются специальным образом. Метод предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией, осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и

заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в группе.

Цель метода – проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся. Ситуация должна быть взята из практики.

Решение кейса рекомендуется проводить в пять этапов:

1. Ознакомление с ситуацией, ее особенностями;

2. Выделение основной проблемы (основных проблем); выделение фактов и персоналий, которые могут реально воздействовать;
3. Предложение концепций или идей для «мозгового штурма»;
4. Анализ последствий принятия того или иного решения;
5. Решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения. Представление результатов может быть в письменной или устной форме, индивидуально или в группе.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если учащиеся при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу.

Для этого:

1. Выпишите из соответствующей литературы ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические представления, концепции и подходы, которые вам предстоит использовать при анализе кейса;
2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление;
3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что от Вас требуется;
4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факты и проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам;
5. Подумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Другие виды самостоятельной работы

В целях закрепления материала дисциплины студенты могут выполнить исследовательскую реферативную работу по любой из освоенных тем. Этот вид работы не является обязательным, но его выполнение приносит студенту дополнительно заработанные баллы.

Подготовка к контрольным мероприятиям

Промежуточный контроль знаний осуществляется в форме выполнения контрольных работ.

Текущий контроль осуществляется в виде коллоквиумов и тестовых вопросов по теории.

При подготовке к коллоквиумам и тестовым опросам студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос.

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:

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security
- 2) Astra Linux, Libre Offic

11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- 1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»
- 2) Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>.

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

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

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий. Материально-технические условия проведения лекционных занятий обеспечиваются аудиториями, оснащенными компьютерами, проекторами, а также маркерными досками.

2. Материально-технические условия проведения практических занятий обеспечиваются компьютерные классы, оснащенные персональными компьютерами (компьютер, проектор, экран), подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.