

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

\_\_\_\_\_ 20\_ г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Технологии развития персонала»**

для магистров по направлению подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН  
2020 года, протокол № 6

Москва 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение \_\_\_\_\_

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:** относится к дисциплинам базовой части. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом во 2-ом семестре на 1 курсе.

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя** освоение следующих дисциплин:

- «Теория организации и организационное проектирование»;
- «Мотивация организационной деятельности»;
- «Современные проблемы организационного поведения».

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников**

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p><b>ОПК-3:</b> Способность к комплексному восприятию современных проблем управления персоналом в организации и пониманию роли персонала и управления им в управлении организацией в целом</p>	<p><b>Знать:</b> основные теоретические модели развития различных категорий персонала;  <b>Уметь:</b> применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации;  <b>Владеть:</b> основными методиками организационной адаптации, управления карьеры, личностного и профессионального роста персонала;</p>
<p><b>ОПК-7:</b> Готовность к использованию современных технологий управления персоналом в своей профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> основные теоретические модели развития различных категорий персонала;  <b>Уметь:</b> применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации;  <b>Владеть:</b> основными методиками организационной адаптации, управления карьеры, личностного и профессионального роста персонала;</p>
<p><b>ПК-2:</b> Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации</p>	<p><b>Знать:</b> основные теоретические модели развития различных категорий персонала;  <b>Уметь:</b> применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации;  <b>Владеть:</b> основными методиками организационной адаптации, управления карьеры, личностного и профессионального роста персонала;</p>
<p><b>ПК-22:</b> Способность разрабатывать план оценки персонала в соответствии с целями организации, определять параметры и критерии оценки персонала, выбирать средства и методы оценки и аттестации персонала, организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, систематизировать, обобщать и анализировать полученные результаты</p>	<p><b>Знать:</b> основные методы изучения внутренней и внешней среды организации;  <b>Уметь:</b> применять на практике основные исследовательские инструменты, созданные в рамках отечественной и зарубежной наук;  <b>Владеть:</b> различными методами оптимизации командных форм организации труда;</p>

<p><b>ПК-38:</b> Готовность к разработке и эффективному использованию современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрению планов социального развития организации</p>	<p><b>Знать:</b> основные отечественные и зарубежные модели обучения персонала различных категорий;</p> <p><b>Уметь:</b> организовывать групповую и командную работу для личностного и профессионального роста;</p> <p><b>Владеть:</b> различными навыками формирования и развития профессионального и личностного роста трудового коллектива;</p>
--	--

4. **Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, в том числе 32 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 40 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.**

5. **Формат обучения: очно.**

6. **Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий**

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Кадровая политика – теоретическая основа развития персонала	12	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, 8
Тема 2. Кадровое планирование практическая основа развития персонала	12	2	2	4	Устный опрос, обсуждение докладов, 8
Тема 3. Проблемы кадрового рекрутинга как части развития персонала	12	2	4	6	Устный опрос, обсуждение докладов, 6
Тема 4. Феномен организационной адаптации	12	2	4	6	Устный опрос, обсуждение докладов, 6

Тема 5. Современные модели и концепции построения организационной карьеры	12	4	2	6	Устный опрос, обсуждение докладов, 6
Тема 6. Основные принципы и современные проблемы технологий обучения персонала	12	4	2	6	Устный опрос, обсуждение докладов, 6
Промежуточная аттестация: зачет, тест					
<b>Итого</b>	<b>72</b>		<b>32</b>		<b>40</b>

### Содержание разделов дисциплины

Раздел (темы)	Содержание
<b>Тема 1. Кадровая политика – теоретическая основа развития персонала</b>	<p>Концептуальные основы, цели и задачи кадровой политики современной российской организации. Понятия кадры, трудовые ресурсы, персонал, кадровая деятельность, кадровая работа, кадровый процесс и кадровые отношения в контексте кадровой политики.</p> <p>Теоретические и практические проблемы кадровой политики и кадровой деятельности в современной России. Проблемы безработицы, протекционизма и коррупции в контексте кадровой политики.</p>
<b>Тема 2. Кадровое планирование – практическая основа развития персонала</b>	<p>Понятие кадрового планирования и его специфические черты. Типы и виды кадрового планирования. Роль кадрового планирования в реализации кадровой политики. Долгосрочное, среднесрочное и краткосрочное кадровое планирование и его основные составляющие.</p> <p>Основные этапы проектирования кадровой политики. Методы оценки потребности в персонале. Пути покрытия потребности в персонале - способы его приобретения у источника покрытия кадровой потребности. Требования к кадровому планированию.</p>
<b>Тема 3. Проблемы кадрового рекрутинга как части развития персонала</b>	<p>Специфические кадровые технологии деловой оценки персонала в процессе рекрутирования. Собеседование, интервьюирование и анкетирование при поступлении на работу: проблемы, достоинства и недостатки каждого метода. Традиционные и инновационные методы рекрутинга.</p>
<b>Тема 4. Феномен организационной адаптации</b>	<p>Интерпретация понятия «адаптация» в рамках различных научных и практических конструкций. Различные типологии и классификации адаптации. Процесс адаптации: основные этапы и их ключевые составляющие. Проблемы организационной адаптации у различных социальных групп.</p> <p>Особенности организационной адаптации у различных профессий. Проблема оценки эффективности адаптационных программ. Определение параметров окончания процесса адаптации. Особенности вторичной адаптации работников.</p>
<b>Тема 5. Современные модели и концепции построения карьеры</b>	<p>Разнообразие интерпретации понятий «карьеря». Особенности построения карьеры в организациях различного типа. Специфические особенности построения организационной карьеры в международной компании. Особенности карьерного продвижения в государственных и коммерческих организациях. Проблемы «середины» / плато карьеры. Типичные</p>

<b>ния организационной карьеры</b>	проблемы построения карьеры в современных организациях. разновидности организационных карьерных «тупиков»
<b>Тема 6. Основные принципы и современные проблемы технологий обучения персонала</b>	Трансформации методов обучения в ходе развития общества. Особенности обучения в различных типах общественных систем. Перспективы развития современных обучающих систем. Основные формы и методы обучения, используемые современными компаниями. Методы традиционного подхода к обучению персонала и пути их адаптации к решению практических проблем корпорации. Возможности и ограничения древнейшей формы обучения – лекции. Достоинства и недостатки классической методики обучения - семинара. Наставничество и его реализация в бизнес – образовании.

### **Планы семинарских занятий:**

#### **1. Семинар – развернутая беседа на тему: «Кадровая политика – теоретическая основа развития персонала».**

**Цель семинарского занятия:** представлять себе различные конструкции формирования кадровой политики; рассмотреть предмет и основные дедуктивные и эмпирические методы, используемые системой управления персоналом для формирования кадровой политики.

#### **Задачи:**

- Познакомиться с основными теоретическими понятиями академической науки, необходимыми для построения различных моделей кадровой политики;
- Изучить универсальные научные методы, используемые системой управления персоналом и их основные разновидности;
- Изучить специфические черты эмпирических научных методов, применяемых системой управления персоналом.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Приведите примеры известных Вам видов кадровой политики.
2. Сформулируйте основные достоинства и недостатки различных методов, используемых в кадровой политике различных организаций.
3. Какими путями можно повысить эффективность кадровой политики?

#### **Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 1 - 7; рефератов № 1 - 11.

**Литература основная:** 1.

**Литература дополнительная:** 2, 8, 11.

#### **2. Семинар – дискуссия на тему: «Кадровое планирование практическая основа развития персонала»**

**Цель семинарского занятия:** проанализировать особенности функции кадрового планирования в системе управления персоналом и выделить специфические черты его реализации современными организациями.

#### **Задачи:**

- Выяснить цели и задачи кадрового планирования; их разновидности и специфические черты реализации;

- Провести сравнительный анализ различных видов кадрового планирования, осуществленных в рамках системы управления персоналом;
- Выявить отличия кадрового планирования в организациях различных отраслей.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Каковы возможности, перспективы и недостатки экстраполяционных видов кадрового планирования в наши дни?
2. Выделите основные специфические социокультурные доминанты, которые необходимо учитывать в ходе кадрового планирования.
3. Какие может обозначить универсальные критерии для кадрового планирования?

**Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 8, 9; рефератов № 12 - 20.

**Литература основная:**

**Литература дополнительная:** 11, 20, 22.

**3. Семинар – круглый стол на тему «Проблемы кадрового рекрутинга как части развития персонала»**

**Цель семинарского занятия:** познакомиться с различными методами рекрутинга, который используют современные компании, в качестве первого этапа развития персонала организации.

**Задачи:**

- Выяснить цели и задачи, которые ставит перед собой рекрутинг; его современные разновидности и специфические черты реализации российскими компаниями;
- Провести сравнительный анализ различных видов рекрутинга, выявить их достоинства и недостатки;
- Выявить отличия методов рекрутинга для различных видов организаций.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Специфические черты рекрутинга виртуальных организаций.
2. Специфические черты рекрутинга, используемые организациями с дистанционными формами организации труда.
3. Перспективы развития различных методов рекрутинга.

**Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 10 - 12; рефератов № 21, 22.

**Литература основная:** 1.

**Литература дополнительная:** 8, 11, 19.

**4. Семинар – ролевая игра на тему: «Феномен организационной адаптации».**

**Цель семинарского занятия:** познакомиться с различными методами адаптации различных категорий персонала в современных организациях.

**Задачи:**

- Познакомиться с различными аспектами организационной адаптации, ее компонентами и целями;

- Провести сравнительный анализ адаптационных программ для различных организаций;
- Выявить проблемы и перспективы реализации различных адаптационных методик.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Как оценить эффективность адаптационной программы?
2. В чем состоит специфика адаптационных мероприятий для различных социальных групп?
3. С какими проблемами сталкиваются международные компании при адаптации своих сотрудников, специалистов и руководителей?

**Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 13 - 16; рефератов № 23, 24.

**Литература основная:**

Литература дополнительная: 2, 8, 11.

**5. Семинар – «мозговой штурм» на тему: «Современные модели и концепции построения организационной карьеры».**

**Цель семинарского занятия:** представлять себе различные конструкции планирования и управления организационной карьерой для работника современной организации.

**Задачи:**

- Познакомиться с основными теоретико - методологическими подходами к понятию организационной карьеры;
- Изучить различные модели, используемые системой управления персоналом для изучения феномена организационной карьеры;
- Изучить специфические факторы, влияющие на построение организационной карьеры современного работника, специалиста и руководителя.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Приведите примеры известных Вам различных видов карьерных тупиков.
2. Сформулируйте основные виды карьерных проблем в современных организациях.
3. Какими карьерные проблемы характерны для международных компаний?

**Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 17, 18; рефератов № 25, 26.

**Литература основная:** 1.

Литература дополнительная: 18, 19, 25.

**6. Семинар – дискуссия на тему: «Основные принципы и современные проблемы технологий обучения персонала»**

**Цель семинарского занятия:** составить целостное представление о различных видах и формах обучающих программ персонала и их ключевых составляющих в современной организации.

**Задачи:**

- Познакомиться с основными теоретико - методологическими подходами к понятию обучение;



- Изучить различные модели, используемые системой управления персоналом для обучения сотрудников, специалистов и руководителей организации;
- Изучить специфические факторы, влияющие на организацию программ обучения.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Проблемы организации и содержания обучающих программ для международных компаний.
2. Сравнительный и критический анализ различных форм обучающих программ.
3. Методические проблемы организации современных обучающих программ.

**Задания для самостоятельной работы:**

Подготовка эссе № 19, 20; рефератов № 27, 28.

**Литература основная:**

**Литература дополнительная:** 3, 4, 5, 6.

**7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)			
			неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	- основные теоретические модели развития различных категорий персонала; (ОПК-3)	Реферат: № 1-5 Эссе: №2-20 Практические задания: № 8-12 Контрольные вопросы (зачет): №15-20	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
	- основные теоретические модели развития различных категорий персонала; (ОПК-7);	Реферат: № 8-12 Эссе: №12-20 Практические задания: № 3-8 Контрольные вопросы (зачет): №20-30	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
	- основные теоретические модели	Реферат: №14-20 Эссе: №3-5	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные си-

<b>Знат ь</b>	развития различных категорий персонала; <b>(ПК-7);</b>	Практические задания: № 15-19 Контрольные вопросы (зачет): №17-30				стематические знания
	- основную методы изучения внутренней и внешней среды организации; <b>(ПК-22);</b>	Реферат: № 12-20 Эссе: №3-15 Практические задания: № 1-3 Контрольные вопросы (зачет): №14-27	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания
	- основные отечественные и зарубежные модели обучения персонала различных категорий; <b>(ПК-38);</b>	Реферат: № 6-9 Эссе: №3-10 Практические задания: № 5-9 Контрольные вопросы (зачет): №18-25				
	- применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации; <b>(ОПК-3);</b>	Реферат: № 2-20 Эссе: №2-8 Практические задания: № 2-8 Контрольные вопросы (зачет): №12-17	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)	Успешное и систематическое умение
	- применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации; <b>(ОПК-7);</b>	Реферат: № 10-14 Эссе: №3-9 Практические задания: № 15-19 Контрольные вопросы (зачет): №16-28	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)	Успешное и систематическое умение

<b>Умет ь</b>	- применять к объяснению кадровых явлений и процессов основные модели развития кадрового потенциала организации; <b>(ПК-2);</b>	Реферат: № 1-8 Эссе: №5-10 Практические задания: № 23-25 Контрольные вопросы (зачет): №13-24	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)	Успешное и систематическое умение
	- применять на практике основные исследовательские инструменты, созданные в рамках отечественной и зарубежной наук; <b>(ПК-22);</b>	Реферат: № 2-5 Эссе: №4-9 Практические задания: № 17-20 Контрольные вопросы (зачет): №10-18	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности не принципиального характера)	Успешное и систематическое умение
	- организовывать групповую и командную работу для личностного и профессионального роста; <b>(ПК-38);</b>	Реферат: № 11-19 Эссе: №11-19 Практические задания: № 13-18 Контрольные вопросы (зачет): №2-9				
	- основными методиками организационной адаптации, управления карьеры, личностного и профессионального роста персонала; <b>(ОПК-3);</b>	Реферат: № 14-19 Эссе: №2-10 Практические задания: № 12-18 Контрольные вопросы (зачет): №11-19	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Наличие отдельных навыков (наличие фрагментарного опыта)	В целом, сформированные навыки (владения), но используемые не в активной форме	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач
- основными методиками	Реферат: № 16-20	Отсутствие	Наличие отдельных навыков	В целом, сформированные	Сформированные навыки	

<b>Вла- деть</b>	организа- ционной адап- тации, управления карьеры, личностного и профессио- нального ро- ста персо- нала; <b>(ОПК-7);</b>	Эссе: №3-8 Практические задания: № 11-16 Контрольные вопросы (за- чет): №21-30	навы- ков (владе- ний, опыта)	(наличие фрагментар- ного опыта)	навыки (вла- дения), но используе- мые не в ак- тивной форме	(владения), применяе- мые при решении задач
	- основными методиками организа- ционной адап- тации, управления карьеры, личностного и профессио- нального ро- ста персо- нала; <b>(ПК-2);</b>	Реферат: №10-14 Эссе: №1-5 Практические задания: № 5- 10 Контрольные вопросы (за- чет): №20-28	Отсут- ствие навы- ков (владе- ний, опыта)	Наличие от- дельных навыков (наличие фрагментар- ного опыта)	В целом, сформиро- ванные навыки (вла- дения), но используе- мые не в ак- тивной форме	Сформиро- ванные навыки (владения), применяе- мые при решении задач
	- различ- ными мето- дами опти- мизации ко- мандных форм орга- низации труда; <b>(ПК-22);</b>	Реферат: № 15-20 Эссе: №13-20 Практические задания: № 2- 10 Контрольные вопросы (за- чет): №10-13	Отсут- ствие навы- ков (владе- ний, опыта)	Наличие от- дельных навыков (наличие фрагментар- ного опыта)	В целом, сформиро- ванные навыки (вла- дения), но используе- мые не в ак- тивной форме	Сформиро- ванные навыки (владения), применяе- мые при решении задач
	- различ- ными навы- ками форми- рования и развития профессио- нального и личностного роста трудо- вого коллек- тива; <b>(ПК-38);</b>	Реферат: № 21-28 Эссе: №17-20 Практические задания: № 8- 20 Контрольные вопросы (за- чет): №15-30	Отсут- ствие навы- ков (владе- ний, опыта)	Наличие от- дельных навыков (наличие фрагментар- ного опыта)	В целом, сформиро- ванные навыки (вла- дения), но используе- мые не в ак- тивной форме	Сформиро- ванные навыки (владения), применяе- мые при решении задач

## ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ, НАЦЕЛЕННЫЕ НА ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Темы рефератов по дисциплине: «Технологии развития персонала»:

1. Сущность современной кадровой политики.
2. Сравнительная характеристика различных типов кадровой политики.
3. Основные пути реализации кадровой политики.
4. Особенности кадровой политики в современных российских организациях.
5. Концептуальная модель разработки кадровой политики.
6. Проблемы разработки кадровой политики.
7. Характеристика различных классификаций кадровой политики.
8. Организация политической кадровой деятельности.
9. Проблемы организации, разработки и реализации кадровой политики.
10. Основные категории кадровой политики.
11. Пример кадровой политики конкретного предприятия.
12. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
13. Содержание уровней кадрового планирования: стратегического, тактического и оперативного.
14. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
15. Структура типового оперативного плана кадрового планирования.
16. Информация, необходимая для кадрового планирования.
17. Основные этапы планирования потребности в персонале.
18. Методы прогнозирования потребности в персонале.
19. Виды анализа, применяемые в процессе кадрового планирования.
20. Сущность и роль кадрового контроллинга в кадровом планировании.
21. Сравнительный анализ методов рекрутинга.
22. Нетрадиционные методы рекрутинга, их достоинства и недостатки.
23. Специфические черты адаптационных программ для различных социальных групп.
24. Особенности и проблемы построения адаптационных программ для виртуальных организаций.
25. Проблемы управления карьерой современного специалиста.
26. Карьерные проблемы молодых специалистов в современных организациях.
27. Критический анализ содержания обучающей программы компании Н.
28. Особенности организации обучающих программ в сфере обслуживания.

#### **Темы эссе по дисциплине «Технологии развития персонала»:**

1. Приведите иллюстрации объектов кадровой политики на примере конкретной организации (по выбору студента).
2. Рассмотрите основные виды кадровой политики. В чем их достоинства и недостатки?
3. Выберите конкретную организацию Н. Какие факторы внешней и внутренней среды учитываются при разработке и реализации кадровой политики данной организации?
4. Выберите конкретную организацию Н. Определите тип кадровой политики данной организации, согласно существующим моделям и типологиям. Аргументируйте свою позицию.
5. Выберите конкретную организацию Н. Обозначьте фрагменты кадровой политики в данной организации, стимулирующие / тормозящие развитие персонала.
6. Выберите конкретную организацию Н. Какие фрагменты организационной культуры следует обозначить, как характеризующие кадровую политику. Подтвердите свою гипотезу.
7. Выберите конкретную организацию Н. Рассмотрите понятие жизненного цикла организации, назовите его основные этапы и их специфические черты. Далее спроецируйте эти этапы и черты на собственную организацию и назовите характерные черты кадровой политики для данного этапа жизненного цикла.

8. Выберите конкретную организацию Н. Приведите по 3 примера стратегического и текущего кадрового планирования в данной организации. Свой ответ обоснуйте.
9. Выберите конкретную организацию Н. Приведите по 3 примера факторов внешнего окружения, которые необходимо учитывать при планировании персонала.
10. Назовите основные типы и виды деловой оценки персонала. В чем состоят их достоинства и недостатки?
11. Выберите 3 конкретных организации. Подберите для нее несколько оптимальных методов отбора персонала. Свой выбор обоснуйте.
12. Выберите 3 конкретных профессии. Подберите для нее несколько оптимальных методов отбора персонала. Свой выбор обоснуйте.
13. Выберите 3 конкретных организации. Как, по Вашему мнению, будут выглядеть в них различные формы адаптации персонала по содержанию. Свой ответ обоснуйте.
14. Выберите 3 конкретных профессии. Как, по Вашему мнению, будут выглядеть в них различные формы адаптации персонала по содержанию. Свой ответ обоснуйте.
15. Проведите сравнительный анализ различных методов определения будущих потребностей в персонале. Свой ответ аргументируйте и проиллюстрируйте примерами.
16. Собеседование, интервьюирование и анкетирование при поступлении на работу: проблемы, достоинства и недостатки каждого метода.
17. Выберите конкретную организацию Н. Типы и виды деловой карьеры; цели карьеры. Какие возможности построения карьеры используются в Вашей организации?
18. Выберите конкретную организацию Н. Какие утверждения характеризуют возможности построения карьеры в данной компании. Подтвердите свою гипотезу.
19. Специфические черты организации и содержания обучающих программ государственных и коммерческих организаций.
20. Сравнительный анализ классических и инновационных методов обучения.

### **Практические задания по дисциплине «Технологии развития персонала»:**

1. Приведите иллюстрации объектов кадровой политики на примере конкретной организации (по выбору студента).
2. Рассмотрите основные виды кадровой политики. В чем их достоинства и недостатки?
3. Выберите конкретную организацию Н. Какие факторы внешней и внутренней среды учитываются при разработке и реализации кадровой политики данной организации?
4. Выберите конкретную организацию Н. Определите тип кадровой политики данной организации, согласно существующим моделям и типологиям. Аргументируйте свою позицию.
5. Выберите конкретную организацию Н. Обозначьте фрагменты кадровой политики в данной организации, стимулирующие / тормозящие развитие персонала.
6. Выберите конкретную организацию Н. Какие фрагменты организационной культуры следует обозначить, как характеризующие кадровую политику. Подтвердите свою гипотезу.
7. Выберите конкретную организацию Н. Какие утверждения характеризуют возможности построения карьеры в данной компании. Подтвердите свою гипотезу.
8. Выберите конкретную организацию Н. Рассмотрите понятие жизненного цикла организации, назовите его основные этапы и их специфические черты. Далее спроецируйте эти этапы и черты на собственную организацию и назовите характерные черты кадровой политики для данного этапа жизненного цикла.
9. Выберите конкретную организацию Н. Приведите по 3 примера стратегического и текущего кадрового планирования в данной организации. Свой ответ обоснуйте.
10. Выберите конкретную организацию Н. Приведите по 3 примера факторов внешнего окружения, которые необходимо учитывать при планировании персонала

## ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Технологии развития персонала»:

**Вопрос.** Выделяется несколько типов кадровой политики по принципу уровня осознанности управленческим аппаратом правил и норм, действующих в данной организации, вычеркните некорректно сформулированный:

**Ответ:**

1. Пассивная;
2. **Проактивная;**
3. Реактивная;
4. Активная.

**Вопрос.** Выделяются характеристики открытой кадровой политики, вычеркните некорректно сформулированный:

**Ответ:**

1. набор персонала в ситуации высокой конкуренции;
2. адаптация персонала обусловлена быстрым включением в конкурентные отношения;
3. **обучение и развитие персонала часто производится в обучающих центрах компании;**
4. предпочтение отдаётся вопросам стимулирования.

**Вопрос.** Выделяются характеристики закрытой кадровой политики, вычеркните некорректно сформулированный:

**Ответ:**

1. существует ситуация дефицита рабочей силы, отсутствие притока новых рабочих рук;
2. эффективная адаптация за счет института наставников;
3. обучение и развитие персонала проводится во внутрикорпоративных центрах;
4. **продвижение персонала- предпочтение при назначении на вышестоящие должности отдается сотрудникам, заимствованным с внешнего рынка.**

**Вопрос.** Выделяются несколько формы адаптации по содержанию, вычеркните некорректно сформулированную:

**Ответ:**

1. Профессиональная;
2. **Эстетическая;**
3. Психофизиологическая;
4. Социально-психологическая.

**Вопрос.** Выделяются несколько объективных критериев адаптации. Вычеркните некорректно сформулированный:

**Ответ:**

1. продуктивность деятельности,
2. **чувство удовлетворенности работника,**
3. профессионально-квалификационный рост,
4. стаж работы.

**Вопрос. Выделяются несколько целей карьеры. Вычеркните некорректно сформулированную:**

**Ответ:**

1. Заниматься видом деятельности, иметь должность, которые соответствуют самооценке и доставляют моральное удовлетворение.
2. Занимать должность, усиливающую возможности и развивающую их.
3. Работать по профессии или занимать должность, позволяющей достичь определенной степени независимости.
4. **Иметь работу или должность, подразумевающие отсутствие постоянного повышения квалификации.**

**Вопрос. Выделяются несколько этапов карьеры по В.Р. Веснину. Вычеркните некорректно сформулированную:**

**Ответ:**

1. Подготовительный;
2. Адаптационный;
3. Стабилизационный;
4. **Интеграционный.**

**Вопрос. Выделяются несколько типов моделей карьеры по А.П. Егоршину. Вычеркните некорректно сформулированную:**

**Ответ:**

1. Трамплин;
2. **Собака;**
3. Змея;
4. Перепутье.

**Вопрос. Выделяются несколько типов выбора карьеры по Дж. Л. Голланду. Вычеркните некорректно сформулированную:**

**Ответ:**

1. социальный;
2. предпринимательский;
3. конвенциональный;
4. **эмоциональный.**

**Вопрос. Д. Колбом выделяются несколько стилей обучения. Вычеркните некорректно сформулированный:**

**Ответ:**

1. **Суррогаты;**
2. Дивергенты;
3. Конвергенты;
4. Ассимиляторы.

**Примерные вопросы и задания к зачету по дисциплине «Технологии развития персонала»:**

1. Основные теоретико – методологические подходы к понятию «кадровая политика».
2. Структура кадровой политики организации.
3. Содержание кадровой политики современной компании.



4. Особенности кадровой политики государственной и коммерческой организации.
5. Объекты кадровой политики.
6. Общие требования к кадровой политике в современных условиях.
7. Факторы внешней и внутренней сред, учитываемые при выборе кадровой политики.
8. Типы кадровой политики, выделяемые по уровню осознанности управленческим аппаратом правил и норм, действующих в данной организации.
9. Типы кадровой политики, выделяемые по степени открытости организации по отношению к внешней среде.
10. Кадровые мероприятия, реализуемые в различных типах кадровых политик.
11. Роль кадрового планирования в реализации кадровой политики.
12. Карьерные ценности и блага, признанные в организации и обществе.
13. Классификация по содержанию происходящих в процессе карьеры изменений.
14. Характерные особенности управления развитием карьеры в государственных организациях.
15. Факторы, тормозящие организационную карьеру.
16. Этапы проектирования кадровой политики организации.
17. Мероприятия в области кадровой политики в соответствии со стадиями развития организации.
18. Основные составляющие кадрового планирования.
19. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале - способы его реализации.
20. Требования к кадровому планированию и его основные цели.
21. Характерные черты найма из внешней среды и внутренних источников организации.
22. Основные этапы процесса рекрутирования персонала.
23. Традиционные и инновационные методы рекрутирования персонала.
24. Организационная адаптация: цели, виды, этапы и их содержание.
25. Различные формы организационной адаптации.
26. Объективные и субъективные критерии, оценивающие эффективность адаптации.
27. Деловая карьера: цели, ключевые факторы и основные разновидности.
28. Вопросы планирования карьеры и управления карьерой.
29. Модели обучения Д. Колба, П. Хони и А. Мамфорда.
30. Традиционные и инновационные методы обучения персонала.

### **Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с

книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

**Реферат** более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – *referre* – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ. Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

*Научно-проблемный реферат.* При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

*Обзорно-информационный реферат.* Разновидностями такого реферата могут быть:

- 1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;
- 2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

*Роль студента:* написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

*Критерии оценки:*

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

*Эссе* - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. *Небольшой объем.*

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. *Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.*

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. *Свободная композиция* - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

4. *Непринужденность повествования.*

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятым, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

#### 5. *Склонность к парадоксам.*

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

#### 6. *Внутреннее смысловое единство*

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

#### 7. *Ориентация на разговорную речь*

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

#### Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

#### Ошибки при написании эссе

##### 1. Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких-либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

##### 2. Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

##### 3. Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

##### 4. Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, приуменьшает значение эссе.

### **Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения**

**Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:**

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

#### **Устный опрос (По всем разделам дисциплины).**

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

#### **Критерии ответов студентам во время устного опроса:**

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

### **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

#### **Критерии оценки презентации доклада (сообщения): Презентация доклада (сообщения) на семинаре**

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит
-------------	---

	интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 бал-лов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 бал-лов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 бал-лов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

### Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 бал-лов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 бал-лов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 бал-лов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 бал-лов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

### Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой,



	ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

### **Критерии выполнения разбора кейса:**

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

### **Круглый стол**

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

### **Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:**

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблемам
----------	--

	тике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Развернутая беседа**

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

#### **Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:**

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Дискуссия**

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

#### **Критерии оценки участия студента в дискуссии**

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Деловая игра**

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

#### **Критерии оценки участия студента в деловой игре**

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Пр продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

### **«Мозговой штурм»**

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

#### **Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»**

1-2 балла	Выставляется студенту, если он если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

### **Ролевая игра**

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

### Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

### Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

### Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
---------------------	--

менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.
-----------------	---

### Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 незначительные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

### Обоснование балльной системы оценки

#### Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – **20 баллов**

Итоговое испытание (зачет/экзамен) – **40 баллов**

## Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.  
В бально-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

### Экзамен:

- $z > 85\%$  выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$  выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$  выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$  выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$  выставляется оценка «1».

### Зачет:

- $z > 50\%$  выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$  выставляется оценка «не зачет»;

## 8. Ресурсное обеспечение:

### А. Основная литература.

1. Латфуллин Г.Р. Теория менеджмента: учеб. Для студентов вузов. СПб: Питер, 2016.

### Б. Дополнительная литература.

1. Армстронг М. Главный учебник HR в мире. М.: Эксмо, 2019.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: учеб. для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования". СПб. [и др.]: Питер, 2018.
3. Базарова Г.Т. Особенности обучения взрослых. <http://hr-portal.ru/article/osobennosti-obucheniya-vzroslyh>
4. Безлепкина Е. Современные методы обучения персонала. URL: <http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learning%20methods.pdf>
5. Горшков М.К., Ключарев Г.А. Непрерывное образование в контексте модернизации. М.: ИС РАН, ФГНУ ЦСИ, 2011.
6. Иванова С.В. Универсальная модель и методы эффективного обучения hr-portal.ru/article/universalnaya-model-i-metody-effektivnogo-obucheniya
7. Карпухина А.Е. Мониторинг непрерывного образования. URL: [http://ecsoc-man.hse.ru/data/230/695/1219/glava\\_1.pdf](http://ecsoc-man.hse.ru/data/230/695/1219/glava_1.pdf)

8. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами. Учебник. М.: ИНФРА – М, 2017.
9. Кибанов А.Я. Концепции и виды обучения персонала <http://hr-portal.ru/article/konceptcii-i-vidy-obucheniya-personala>
10. Кибанов А.Я. Основные концепции и виды обучения. Кадровик. Кадровый менеджмент, N 9, 2008
11. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. М.: КноРус, 2010.
12. Ключарев Г.А. К вопросу о теоретических основаниях непрерывного образования // Непрерывное образование в политическом и экономическом контекстах / Отв. ред. Г.А. Ключарев. М.: ИС РАН, 2008.
13. Коваленко М.А. Процесс развития сотрудника компании // Управление развитием персонала. – 2012. – 01(29). – с. 32-36.
14. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. М.: Альпина Паблишер, 2013.
15. Коновальчик В. Построение процесса обучения персонала в рамках общей системы развития персонала // <http://www.hr-portal.ru>
16. Костицын Н.А. Основные элементы системы корпоративного обучения // <http://www.atriz.ru/index.php?id=47>
17. Крикунов С. Формы и методы обучения персонала // Кадровая служба. – 2009. – №4.
18. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. М.: ПИТЕР, 2012.
19. Мюллер Д. Тирания показателей: Как одержимость цифрами угрожает образованию, здравоохранению, бизнесу и власти / Джерри Мюллер; Пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2019.
20. Одегов Ю.Г., Котова Л.Р. Организация службы управления персоналом. Современный подход / Ю.Г. Одегов, Л.Р. Котова. М.: Альфа-Пресс, 2009.
21. Оливер Дж. Непрерывное совершенствование: роль механизмов обучения в организации // Менеджмент качества. – 2011. - 02(14). – с. 78-92.
22. Пугачев В.П. Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие. М.: КНОРУС, 2016.
23. Сандуленко Э. Я. Коучинг по-немецки. [http://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1118080/index.php?PAGE\\_NAME=read&FID=74&TID=7571](http://www.e-xecutive.ru/career/adviser/1118080/index.php?PAGE_NAME=read&FID=74&TID=7571)
24. Соколовская Е.В. Пять ошибок российских коучей [http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/1381395/index.php?PAGE\\_NAME=read&FID=12&TID=10547](http://www.e-xecutive.ru/education/adviser/1381395/index.php?PAGE_NAME=read&FID=12&TID=10547)
25. Стюарт-Котце Р. Результативность: Секреты эффективного поведения / Робин Стюарт-Котце; пер. с англ. М.: Альпина Паблишер, 2021.
26. Тарков А. Полевой бизнес-тренинг-качество и эффективность <http://www.e-xecutive.ru/community/articles/686859/>
27. Фундин А., Элг М. Непрерывное обучение с использованием информации о неудовлетворенности клиентов при разработке нового продукта // Менеджмент качества. – 2011. - 04(16). – с. 270-289.
28. Чеглакова Л.М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. – 2011. – Т. 12. № 2. – с. 80-98.
29. Bosco J. Lifelong Learning: What? Why? How? // Conference on Lifelong Learning at Leningrad State University, named after A.S. Pushkin, June 2007.
30. Skolverket. Lifelong Learning and Lifewide Learning, Stockholm, The National Agency for Education. – 2000.

## **В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- [www.re-c.ru](http://www.re-c.ru) – сайт издания «Российский экономический журнал».
- [www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru) – сайт журнала «Вопросы экономики».
- [www.nbmgu.ru](http://www.nbmgu.ru) – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова
- [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru) – сайт Центрального Банка
- [www.minfin.ru](http://www.minfin.ru) – сайт Министерства финансов РФ.
- [www.government.ru](http://www.government.ru) – сайт Правительства РФ.
- [www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- [www.socionet.ru](http://www.socionet.ru) - портал по общественным наукам
- [www.gks.ru](http://www.gks.ru) – официальный сайт Росстата РФ.
- [www.worldbank.org.ru/rus/group/](http://www.worldbank.org.ru/rus/group/) - сайт Всемирного Банка.
- [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru)

### **Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

**9. Язык преподавания:** русский.

**10. Преподаватель:** к.с.н., доцент Слабов С.С.

**11. Автор программы:** к.с.н., доцент Слабов С.С.