

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра менеджмента

Рабочая программа дисциплины

Образование и карьера в эпоху IT

<i>Направление подготовки</i>	Менеджмент
<i>Код</i>	38.04.02
<i>Направленность (профиль)</i>	Организация и управление предпринимательской деятельностью
<i>Квалификация выпускника</i>	магистр

Москва
2020

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

Компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОПК- 2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - этические нормы и основные модели организационного поведения; - особенности работы членов трудового коллектива. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять профессиональное самообразование и личностный рост; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологиями эффективной коммуникации; анализировать и координировать деятельность трудового коллектива; - методами формирования и управления профессиональным ростом персонала в организации.
ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, виды карьеры и возможности управления ею; - особенности планирования карьерных процессов в организации; - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией личностно-профессиональных функций; - проектировать дальнейший образовательный маршрут и профессиональную карьеру; - выделять индивидуальные карьерные цели работников. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль); - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части учебного плана ОПОП. Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Современные концепции менеджмента», «Теория организации и организационное поведение», «Стратегический менеджмент. Управление изменениями», «Современные проблемы корпоративного управления», «Менеджмент-консалтинг» и др.

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать общепрофессиональные и профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В частности, выпускник, освоивший программу магистратуры, в соответствии с организационно-управленческой и аналитической видами деятельности, должен быть готов решать следующие профессиональные задачи:

в организационно-управленческой деятельности:

- разработка стратегий развития организаций и их отдельных подразделений;
- руководство подразделениями предприятий и организаций разных форм собственности, органов государственной и муниципальной власти;

- организация творческих коллективов (команд) для решения организационно-управленческих задач и руководство ими;
- в аналитической деятельности:*
- поиск, анализ и оценка информации для подготовки и принятия управленческих решений;
- анализ существующих форм организации и процессов управления, разработка и обоснование предложений по их совершенствованию;
- проведение оценки эффективности проектов с учетом фактора неопределенности.

3. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		2/72
Контактная работа:		
	Занятия лекционного типа	4
	Занятия семинарского типа	12
	Промежуточная аттестация: Зачет / <u>зачет с оценкой</u> / экзамен /	0,15
Самостоятельная работа (СРС)		55,85

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

4.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Тема 1. Сущность развития профессионального роста	1		2				14
2.	Тема 2. Управление карьерой	1		2				14
3.	Тема 3. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	1		4				14
4.	Тема 4. Формирование и развития карьерного роста карьерой.	1		4				13,85

	Промежуточная аттестация	0,15
	Итого	72

4.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

4.2.1. Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Тема 1. Сущность развития профессионального роста	Развитие профессионального роста работника в современной организации. Жизненные планы, жизненный путь и карьера. Фундамент карьеры: профессия и квалификация. Образование, квалификация и карьера. Роль развития карьеры в управлении персоналом. Требования к системе карьерного развития. Виды карьеры и модели карьерных процессов. Основные характеристики карьерных лестниц.
2.	Тема 2. Управление карьерой	Субъекты управления карьерными процессами. Система мотивации и карьера. Концепции развития управления карьерой. Продвижение работника в организации. Управление карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда. Управление карьерой целевых групп. Типы карьерной политики и модели развития карьеры. Основные инструменты управления карьерой. Уровни внутренней мобильности персонала в компании. Культура организации в процессе управление карьерой.
3.	Тема 3. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	Образование, квалификация и карьера. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Самомаркетинг как основа становления карьеры. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера. Технология разработки личностного плана развития карьеры. Процедура профессионального выбора. Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
4.	Тема 4. Формирование и развития карьерного роста карьерой.	Анализ трудового потенциала компании. Ключевые сотрудники: подходы и тенденции. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала. Идентификация ключевых сотрудников. Компетенции и профиль ключевых сотрудников. Анализ кадрового резерва. Анализ программ обучения. Анализ системы управления знаниями в компании. Анализ программ карьерного роста в компании. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов. Специфика карьеры женщин.

4.2.2. Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Тема 1. Сущность развития профессионального роста и образования	1. Развитие профессионального роста работника в современной организации. 2. Жизненные планы, жизненный путь и карьера. 3. Фундамент карьеры: профессия и квалификация.

		<p>4. Образование, квалификация и карьера.</p> <p>5. Роль развития карьеры в управлении персоналом. Требования к системе карьерного развития.</p> <p>6. Виды карьеры и модели карьерных процессов.</p> <p>7. Основные характеристики карьерных лестниц.</p>
2.	Тема 2. Управление карьерой	<p>1. Система мотивации и карьера.</p> <p>2. Концепции развития управления карьерой.</p> <p>3. Продвижение работника в организации.</p> <p>4. Управление карьерой целевых групп.</p> <p>5. Типы карьерной политики и модели развития карьеры.</p> <p>6. Основные инструменты управления карьерой.</p> <p>7. Культура организации в процессе управление карьерой.</p>
3.	Тема 3. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	<p>1. Образование, квалификация и карьера.</p> <p>2. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.</p> <p>3. Самомаркетинг как основа становления карьеры.</p> <p>4. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера.</p> <p>5. Технология разработки личностного плана развития карьеры.</p> <p>6. Процедура профессионального выбора.</p> <p>7. Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста. Контроль за достижениями и карьерными процессами.</p>
4.	Тема 4. Формирование и развития карьерного роста карьерой.	<p>1. Анализ трудового потенциала компании. Ключевые сотрудники: подходы и тенденции.</p> <p>2. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала.</p> <p>3. Идентификация ключевых сотрудников. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.</p> <p>4. Анализ кадрового резерва.</p> <p>5. Анализ программ обучения. Анализ системы управления знаниями в компании. Анализ программ карьерного роста в компании.</p> <p>6. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.</p> <p>7. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.</p> <p>8. Специфика карьеры женщин.</p>

4.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1	Тема 1. Сущность развития профессионального роста и образования	<p>Развитие профессионального роста работника в современной организации.</p> <p>Жизненные планы, жизненный путь и карьера.</p> <p>Фундамент карьеры: профессия и квалификация.</p> <p>Образование, квалификация и карьера. Роль развития карьеры в управлении персоналом. Требования к системе карьерного развития. Виды карьеры и модели</p>

		карьерных процессов. Основные характеристики карьерных лестниц.
2	Тема 2. Управление карьерой	Субъекты управления карьерными процессами. Система мотивации и карьера. Концепции развития управления карьерой. Продвижение работника в организации. Управление карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда. Управление карьерой целевых групп. Типы карьерной политики и модели развития карьеры. Основные инструменты управления карьерой. Уровни внутренней мобильности персонала в компании. Культура организации в процессе управление карьерой.
3	Тема 3. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	Образование, квалификация и карьера. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Самомаркетинг как основа становления карьеры. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера. Технология разработки личностного плана развития карьеры. Процедура профессионального выбора. Тайм-менеджмент как инструмент формирования карьерного роста. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
4	Тема 4. Формирование и развития карьерного роста карьерой.	Анализ трудового потенциала компании. Ключевые сотрудники: подходы и тенденции. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала. Идентификация ключевых сотрудников. Компетенции и профиль ключевых сотрудников. Анализ кадрового резерва. Анализ программ обучения. Анализ системы управления знаниями в компании. Анализ программ карьерного роста в компании. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов. Специфика карьеры женщин.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

5.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
	Тема 1. Сущность	ОПК-2	Опрос, исследовательский проект

1.	развития профессионального роста и образования		
2.	Тема 2. Управление карьерой	ОПК-2	Опрос, проблемно-аналитическое задание
3.	Тема 3. Роль самоменеджмента в управлении карьерой	ПК-1	Опрос, информационный проект, тестирование
4.	Тема 4. Формирование и развития карьерного роста карьерой.	ПК-1	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера» и образование.
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.
9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).
18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.

Темы исследовательских, информационных, творческих проектов

Подготовка исследовательских проектов по темам:

1. Участие государства в процессе формирования карьеры.
2. Возможности карьерного роста в США, Германии, Японии.
3. Опыт финских компаний в формировании карьеры.
4. Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских

компаниях.

Подготовка информационных проектов по темам:

1. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческого капитала.
2. Роль ключевых сотрудников в развитии организации.
3. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.
4. Анализ программ карьерного роста в компании.
5. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
6. Специфика карьеры женщин.

Проблемно-аналитические задания

Задание 1.

Выявить связи между понятиями: «жизненные планы», «жизненный путь», «карьера» .

Вопросы для выполнения задания:

1. Периоды трудовой жизни человека.
2. Карьера и ее разновидности.
3. Важнейшая детерминанта профессионального пути человека.
4. Типология карьеры в системе «Работник-Работодатель».

Задание 2.

Анализ характеристик моделей карьерных процессов. Связь его с образованием

Цель занятия: Описать модели развития деловой карьеры.

Задание: изобразить графически в системе координат модели карьерных лестниц и определить для каких работодателей они характерны:

- модель «Трамплин»
- модель «Лестница»
- модель «Змея»
- модель «Перепутье».

Задание 3.

Проанализировать сущностные понятия фундамента карьеры:

1. Профессия и квалификация, образование.
2. Самомаркетинг.
3. Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера.
4. Образование, квалификация и карьера.
5. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Типовые тесты

1. Деловая карьера сотрудника – это:

- а) последовательное продвижение сотрудника в одной должности на другую;
- б) план работы сотрудника на год;
- в) перевод сотрудника внутри одного подразделения;
- г) обязательный перевод сотрудника на другую должность;
- д) уход сотрудника на работу в другую компанию.

2. Ротация персонала – это:

- а) последовательное продвижение сотрудника в одной должности на другую;
- б) план работы сотрудника на год;
- в) перевод сотрудника внутри одного подразделения;
- г) обязательный перевод сотрудника на другую должность;

д) уход сотрудника на работу в другую компанию.

3. Управление талантами подразумевает:

- а) последовательные действия, направленные на продвижение сотрудника с одной должности на другую;
- б) разработку плана работы персонала на год;
- в) целенаправленную деятельность в компании по созданию, развитию и использованию пула талантливых сотрудников;
- г) управление по ключевым показателям деятельности;
- д) управление идеями.

4. Потребность организации в кадровом резерве определяется на основании:

- а) рыночной ситуации;
- б) стратегического плана работы компании;
- в) плана ротации сотрудников;
- г) показателей текучести персонала;
- д) финансовых показателей работы.

5. Матрица кадрового состава – это:

- а) классификация сотрудников по их потенциалу к развитию;
- б) классификация сотрудников по половозрастному признаку;
- в) система взаимосвязей в управлении персоналом;
- г) алгоритм действий по формированию кадрового резерва;
- д) система управления персоналом в организации.

6. Кадровая политика в области формирования кадрового резерва содержит:

- а) разработку принципов, технологий работы с кадровым резервом;
- б) систему мотивации персонала;
- в) систему управления по целям;
- г) оперативный план подбора персонала;
- д) систему профилактики увольнений сотрудников.

7. Карьерное собеседование – это:

- а) собеседование о перемещении сотрудника с одной должности на другую;
- б) беседа о плане работы сотрудника на год;
- в) собеседование сотрудника с руководителем, службой персонала о развитии его карьеры;
- г) беседа о переводе сотрудника в другую организацию;
- д) собеседование с сотрудником при его увольнении.

8. Для сотрудника возможны следующие виды карьеры:

- а) вертикальная и горизонтальная;
- б) спонтанная и плановая;
- в) самостоятельная и зависимая;
- г) обязательная и плановая;
- д) вертикальная, спиральная, двойная лестница, центростремительная, доуншифинг, приработок.

9. Бывают следующие виды ротации сотрудников:

- а) внутрифирменная и межфункциональная;
- б) межфирменная и внутрифирменная;
- в) вертикальная и горизонтальная;

- г) системная и случайная;
- д) межотраслевая и межфирменная.

10. Существуют следующие виды эффективности работы с кадровым резервом:

- а) экономическая и социальная;
- б) финансовая и психологическая;
- в) экономическая и психологическая;
- г) социальная и творческая;
- д) системная и экономическая.

11. Возможность человека научиться чему-либо называется:

- а) креативностью;
- б) инновационностью;
- в) способностями;
- г) интеллектом;
- д) задатками.

12. Нарушение процедуры тестирования – это:

- а) ненадежность;
- б) промах;
- в) невалидность;
- г) ошибка;
- д) сбой.

13. Причиной сопротивления к обучению со стороны работников может стать:

- а) недоверие к руководству, старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников, страх перед новым;
- б) низкая оплата труда;
- в) дальность проживания от места обучения;
- г) плохие условия труда.

14. По мнению А. Я. Кибанова, обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс:

- а) овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.;
- б) труда;
- в) отдыха;
- г) обучения новой профессии;
- д) изучения теории и практики.

15. Планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения, - это:

- а) подготовка;
- б) стажировка;
- в) переподготовка;
- г) повышение квалификации;
- д) дистанционное обучение.

16. Между какими субъектами обычно заключается ученический договор:

- а) учебное заведение – работодатель;
- б) работодатель – работник;

- в) преподаватель – работник;
- г) работник – работник;
- д) учебное заведение – работодатель – работник.

17. Переподготовка кадров осуществляется:

- а) для обучения работников новым методам работы;
- б) получения знаний и навыков в связи с освоением работником новой профессии;
- в) повышения уровня знаний работников в уже освоенной области;
- г) повышения уровня заработной платы;
- д) улучшения психологического климата в коллективе.

18. Тезис обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности определяет:

- а) подготовку;
- б) переподготовку;
- в) повышение квалификации;
- г) стажировку;
- д) дистанционное обучение.

19. Тренинги – такое обучение, в котором:

- а) преподаются объемные теоретические блоки материала;
- б) теоретическая и практическая части сбалансированы;
- в) практические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется теоретической отработке знаний и навыков;
- г) преподается только одна практика;
- д) теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке знаний и навыков.

20. К методам обучения на рабочем месте не относится:

- а) наставничество;
- б) ротация кадров;
- в) стажировки;
- г) производственный инструктаж;
- д) деловые игры.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыком. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить

для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1.Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку

представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям.

Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

6.1 Основная учебная литература

1. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебно-практическое пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малуев. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 193 с. — ISBN 978-5-394-01758-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/57162.html>

2. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

3. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П. Э. Шлендер, В. В. Лукашевич, В. Д. Мостова [и др.] ; под редакцией П. Э. Шлендер. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — ISBN 5-238-00909-7. — Текст : электронный // Электронно-

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

4. Глик, Д. И. Эффективная работа с персоналом : практическое пособие / Д. И. Глик. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-4486-0472-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79699.html>

6.2 Дополнительная учебная литература:

1. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead : учебное пособие для студентов факультета истории и права / Л. М. Матвиенко. — Саратов : Вузовское образование, 2016. — 90 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/38553.htm>
2. Инжиева, Д. М. Управление персоналом : учебное пособие (курс лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>

6.3. Периодические издания

1. Вестник Российского университета дружбы народов. Серия Экономика. ISSN 2408-8996: <http://www.iprbookshop.ru/32735.html>
2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика. ISSN 2309-3390: <http://www.iprbookshop.ru/48512.html>
3. Экономика и менеджмент систем управления. ISSN 2223-0432: <http://www.iprbookshop.ru/34060.html>
4. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент. ISSN 2075-5996: <http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru/>
2. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов» <http://school-collection.edu.ru/>
3. Научная электронная библиотека «Киберленика»: <https://cyberleninka.ru/>
4. Информационный портал www.pro-personal.ru
5. Административно-управленческий портал. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/i002.htm>.
6. Ассоциация консультантов по экономике и управлению (АКЭУ). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://akeu.ru/>
7. Сайт теории управления организационными системами. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.mtas.ru/about/>
8. Каталог образовательных Интернет-ресурсов. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.edu.ru>
9. Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.betec.ru/>
10. Сайт Международного сообщества менеджеров. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.executive.ru/>.

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачету с оценкой, непосредственно перед ним.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета с оценкой рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету с оценкой должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета с оценкой.
3. Время непосредственно перед зачетом с оценкой лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На зачете высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016

2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.
8. Электронная система дистанционного обучения АНОВО «Московский международный университет». <https://elearn.interun.ru/login/index.php>

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

1. компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
2. наушники;
3. вебкамеры;
4. колонки;
5. микрофоны.

11. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

11.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

11.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут

- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция;
- дискуссия;
- беседа.

11.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав, разрабатываются адаптированные для инвалидов программы подготовки с учетом различных нозологий, виды и формы сопровождения обучения, используются специальные технические и программные средства обучения, дистанционные образовательные технологии, обеспечивается безбарьерная среда и прочее.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.